

Anlage 9 IKÖ Landesverwaltung



Baden-Württemberg.de

🕒 24.10.2013

VERWALTUNG

Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung

Das Ministerium für Integration hat seine Informationsreihe für Führungskräfte in der Landesverwaltung fortgesetzt. In Stuttgart trafen sich Führungskräfte aus Ministerien, Regierungspräsidien und Verwaltungshochschulen bereits zum zweiten Mal zum Dialog über interkulturelle Themen.

Dr. Wolf-Dietrich Hammann, Ministerialdirektor im Integrationsministerium, sagte: „Unser Ziel ist es, mit der Informationsreihe die Leitungsebene der Verwaltung für das Thema interkulturelle Öffnung zu sensibilisieren.“ Während es beim ersten Termin im Oktober 2012 um eine Einführung in den Bereich „Diversity und interkulturelle Öffnung“ ging, war das Thema des heutigen Treffens sehr konkret: Professor Jan Ziekow von der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften in Speyer erläuterte die Möglichkeiten der interkulturellen Öffnung in der Verwaltung vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtslage.

Ministerialdirektor Dr. Herbert O. Zinell, Amtschef des Innenministeriums und damit Vorgesetzter von über 40.000 Beamten und Angestellten, berichtete über die interkulturelle

Öffnung bei der Polizei: „Aus freiwilligen Erhebungen ist bekannt, dass wir mit über 20 Prozent inzwischen schon einen hohen Anteil von jungen Migranten an den Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst haben, und wir haben nach der Einstellung gute Erfahrungen mit ihnen gemacht.“ Ein Bündel weiterer Maßnahmen zur Erhöhung des Migrantenanteils werde nun beispielhaft auch für andere Behörden an einer Polizeidienststelle erprobt.

Vielfalt ist schon längst ein Merkmal Baden-Württembergs. Vertriebene, Flüchtlinge, sogenannte Gastarbeiter, junge High-Potentials - sie alle haben zu einer pluralen Gesellschaft beigetragen. „Als Dienstleister ist es für die Landesverwaltung besonders wichtig, sich auf die Bedürfnisse einer vielfältigen Bevölkerung einzustellen“, so Hammann.

Die interkulturelle Öffnung der Behörden sei der Landesregierung auch unter dem Aspekt von Chancengerechtigkeit und Teilhabe ein Anliegen. Zudem profitiere der öffentliche Dienst von den Kompetenzen der Zuwanderinnen und Zuwanderer.

Professor Ziekow ging in seinem Vortrag auf die Möglichkeiten der interkulturellen Öffnung vor dem Hintergrund der rechtlichen Vorgaben ein: „Für die Einstellung in den öffentlichen Dienst ist Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ausschlaggebend.“ Seiner Auffassung nach laufen feste Quoten und Vorrang-automatismen diesem Grundsatz zu wider. Es gebe aber eine ganze Reihe von Maßnahmen, die die Verwaltung im Rahmen der interkulturellen Öffnung umsetzen könne, zum Beispiel ein Leitbild, das Vielfalt im öffentlichen Dienst bejahe, oder die Aufforderung an Menschen mit ausländischen Wurzeln, sich auf

Stellenausschreibungen zu bewerben, sowie Werbemaßnahmen, um junge Migrantinnen und Migranten für eine Ausbildung in der Verwaltung zu gewinnen. Auch könne man interkulturelle Kompetenz als Eignungskriterium bei bestimmten Stellenbesetzungen festlegen.

„Es geht uns nicht darum, Sonderregelungen oder erleichterte Einstellungs-voraussetzungen für Migrantinnen und Migranten zu schaffen“, sagte Hammann. Menschen mit Migrationsgeschichte dürften nicht bevorzugt, aber auch nicht benachteiligt werden. Für ihn bedeute interkulturelle Öffnung zweierlei: „Zum einen geht es darum, den Anteil von

Migrantinnen und Migranten in der Verwaltung zu steigern, zum anderen die interkulturelle Kompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Ich bin zuversichtlich, dass uns beides gelingen wird.“

Weitere Informationen

Der Anteil der Bediensteten mit Migrationshintergrund liegt in der Verwaltung bei rund neun

Prozent. Der Anteil von Migrantinnen und Migranten an allen Erwerbstätigen beträgt zirka 24

Prozent. Diese Quote entspricht etwa dem Bevölkerungsanteil aller Migrantinnen und Migranten in Baden-Württemberg.

Um den Erwerb interkultureller Kompetenzen zu fördern, hat das Ministerium für Integration ein Schulungsangebot für die Ministerialverwaltung, für die Regierungspräsidien und Landkreise entwickelt. Für die Führungskräfte bietet das Ministerium eine Informationsreihe an. Auf kommunaler Ebene hat das Integrationsministerium zusammen mit dem

Volkshochschulverband Baden-Württemberg das Projekt „Kulturen integrieren“ entwickelt.

Neben Workshops zum Erwerb interkultureller Kompetenzen geht es dabei auch um die Ausbildung von Multiplikatoren. Die erste Runde ist von den Städten und Gemeinden komplett ausgebucht, eine zweite Runde in Planung.

Zuwanderer

Ausländeramt will neue Willkommenskultur pflegen

Von der Notwendigkeit einer Willkommenskultur für zugewanderte Ausländer reden viele. In der Stadt Bietigheim-Bissingen setzt man im Rathaus die Idee in konkretes Handeln um. Die Stadt nimmt an einem Modellprojekt des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge teil.

Von Harald Raab

BIETIGHEIM-BISSINGEN. Fast 20 Prozent der 41 000 Einwohner der Großen Kreisstadt Bietigheim-Bissingen im Verdichtungsraum Stuttgart sind Ausländer. Dieser Mix hat Tradition. Die ansässigen Firmen – Autozulieferer, metallverarbeitende Unternehmen, aber auch Textil und IT – haben schon immer ausländische Fachkräfte beschäftigt: Italiener, Griechen, Kroaten, Serben. Neuerdings leben und arbeiten hier auch Inder. Das stellt die Stadtverwaltung vor spezielle Herausforderungen. Die nicht gerade üppig besetzte Ausländerbehörde ist mit Arbeit eingedeckt. So gab es im Jahr 2013 insgesamt 2662 Zuzüge und 2908 Wegzüge zu bewältigen.

Ausländerbehörden prägen das Bild Deutschlands mit

Es verwundert also nicht, dass Bietigheim-Bissingen als einzige Kommune Baden-Württembergs an einem Projekt des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge teilnimmt. Es soll Ausländerbehörden fit machen für die Willkommenskultur. Der Präsident des Bundesamts, Manfred Schmidt, begründet das Vorhaben so: „Ausländerbehörden sind für Zuwanderer die erste Anlaufstelle – und prägen deshalb das Bild Deutschlands als Einwanderungsland maßgeblich mit. Sie sind deshalb zentraler Partner bei der Entwicklung einer Willkommenskultur vor Ort.“

In Bietigheim-Bissingen stößt er mit dieser Forderung auf offene Ohren. Hier weiß man aus der täglichen Praxis, dass man keine bürokratischen Barrieren aufbauen darf, wenn man zufriedene Mitarbeiter für die heimischen Firmen gewinnen



Beim Workshop der Ausländerbehörde in Bietigheim-Bissingen erarbeiten Verantwortliche Strategien zur Willkommenskultur. (Foto: Stadt Bietigheim-Bissingen)

nen will. Qualifizierte Fachkräfte sind keine Bittsteller. Sie finden auch anderswo in Deutschland und in anderen Ländern gut bezahlte Stellen. Ausländer sind in dieser Stadt Menschen, die man umwerben muss, die man als Kunden respektieren muss.

Anette Hochmuth, Pressesprecherin im Rathaus, erläutert die Motivation ihrer Stadt, sich am Modellprojekt des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge zu beteiligen: „Wir stehen in einem Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte aus Europa und inzwischen auch aus

der ganzen Welt. Darauf stellen wir uns ein. Wir machen unsere Ausländerbehörde handlungsfähig für eine praktizierte Willkommenskultur. Die Menschen, die zu uns kommen, weil sie hier leben und arbeiten wollen, müssen das Gefühl haben, nicht als bloße Behördenvorgänge behandelt zu werden.“ Man bemühe sich, die Mentalität der zuziehenden Ausländer zu verstehen und ihnen die notwendigen Formalitäten zu erleichtern. Das Modellprojekt läuft seit 2013 bis Ende 2015. Konkret sieht das so aus: Der Internetauftritt der Stadtverwaltung

wurde um eine besonderen Information über das Ausländerrecht und seine praktischen Erfordernisse ergänzt. Diese Seite gibt es in deutscher und englischer Sprache und soll auf andere Sprachen erweitert werden. Zusätzlich ist in der Stadtverwaltung erhältlich Informationsmaterial, ebenfalls auch in Englisch, erarbeitet, beziehungsweise aktualisiert worden.

Schulungen und Sprachkurse für Mitarbeiter

Das A und O des Vorhabens aber sind die Mitarbeiter in der Ausländerbehörde. Wie sie mit den Menschen umgehen, die zu ihnen kommen, ist entscheidend für eine neue Willkommenskultur. Schon lange fühlen sich alle Behörden als Serviceeinrichtungen, die kundenfreundlich agieren müssen.

Guter Wille allein reicht beim Umgang mit Ausländern nicht. Man muss sich auch in ihre Mentalität, ihren Erfahrungshintergrund einfühlen können. Deshalb werden die

Mitarbeiter speziell in diese Richtung geschult. Dazu kommen Sprachkurse, um Verständigungsschwierigkeiten zu verringern.

Wichtig ist es auch, ein Netzwerk mit all denen aufzubauen und zu pflegen, die im Alltag Ansprechpartner für Ausländer sind. Das sind in erster Linie die Firmen. Auch sie müssen ihre ausländischen Kräfte unterstützen können, etwa bei der Erledigung aller Formalitäten beim Zuzug oder der Erteilung von Aufenthaltsgenehmigungen.

Aber auch das macht sich in dem Projekt bemerkbar: Die Ausländerbehörde ist mit vier Kräften recht dünn besetzt. Und vor allem fehlen Fachkräfte, die selbst aus dem Ausland kommen und sich deshalb besser auf ihre Kundschaft einstellen könnten. Die Erfahrungen von Bietigheim-Bissingen werden in einem Schlussbericht zusammengefasst. Sie fließen in Handreichungen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge ein, die dann allen Ausländerbehörden in ganz Deutschland zur Verfügung gestellt werden.

Personalkampagne

Städte sollen zu einer starken Arbeitgebermarke werden

Der Städtetag Baden-Württemberg lässt für seine Mitgliedsstädte derzeit eine Personalmarketing-Kampagne entwickeln, die im Frühjahr starten soll. Hintergrund ist der zunehmende Bedarf an qualifizierten Fachkräften für die Städte als Arbeitgeber auf dem hart umkämpften Arbeitsmarkt.

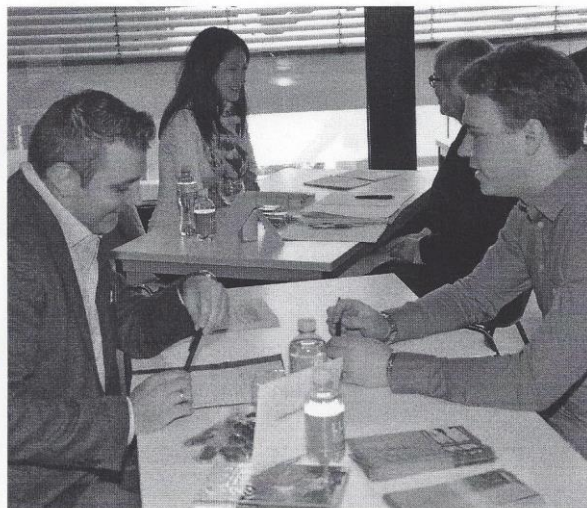
Von Katy Cuko

STUTTGART. Die Aussagen von Spitzenfunktionären, die vor einem wachsenden Personalmangel im öffentlichen Dienst warnen, werden eindringlicher. Nach Berechnungen des Deutschen Beamtenbunds sind bereits heute mehr als 170.000 Stellen im öffentlichen Dienst von Bund, Ländern und Kommunen nicht besetzt. Die schlechtere Bezahlung im Vergleich zur Wirtschaft sei gerade in Süddeutschland einer der Hauptfaktoren.

So fordert Gerd Landsberg, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städte- und Gemeindebunds, vor Kurzem eine Personaloffensive, um insbesondere junge Fachkräfte für den öffentlichen Dienst zu interessieren. Denn in den nächsten 15 Jahren würden bei den Kommunen altersbedingt über die Hälfte der Mitarbeiter ausscheiden. „Keine Branche in Deutschland beschäftigt so wenig junge Leute unter 30 Jahren wie die öffentliche Verwaltung“, sagt er.

Vielfalt der Berufsfelder soll verstärkt kommuniziert werden

Das alles weiß man auch beim Städtetag in Baden-Württemberg. „Der öffentliche Dienst muss sein leider immer noch etwas „angestaubtes“ Image gerade auch bei den jungen Menschen verbessern. Mit hohen Gehältern, durchdesignten Büros und Einsatzmöglichkeiten im Ausland können öffentliche Arbeitgeber aber nicht um kluge Köpfe wer-



Kampf um die besten Köpfe: Beim Speeddating des Staatsanzeigers kommen Arbeitgeber mit angehenden Beamten zusammen. (100: MDR)

Wettbewerb um Nachwuchskräfte hier deutlich zugelegt.

Doch wie interessiert man gerade junge Menschen dafür, im öffentlichen Dienst zu arbeiten? Voraussichtlich im April will der Städtetag Baden-Württemberg eine Personalmarketing-Kampagne starten, die derzeit eine Agentur entwickelt. Dadurch soll „die Stadt als potenzielle Arbeitgeberin – öffentlichkeitswirksam ins Bewusstsein gerückt und die Vielfalt der möglichen Berufsbilder stärker kommuniziert werden“, erklärt Hinz das Konzept.

Ziel sei es, übergreifende Gemeinsamkeiten der Städte als Arbeitgeberin darzustellen und einen hohen Wiedererkennungseffekt zu erzeugen. Dreh- und Angelpunkt

der Kampagne soll demnach ein Internetportal sein, auf dem sich die beteiligten Städte als Arbeitgeberinnen darstellen. Mit großflächigen Plakaten, Flyern, Eltern- und Lehrerbriefen, Postkarten und vielen weiteren Medien soll die Kampagne in die Öffentlichkeit getragen werden. Außerdem erhalten die Städte einen Werkzeugkoffer an die Hand, mit dessen Hilfe sie eigene Personalmarketingmaßnahmen planen und abstimmen können.

Integrationsministerium bewertet Kampagne positiv

„Wir wollen eine starke Arbeitgebermarke ‚Stadt‘ schaffen, die auch der klaren Abgrenzung zu anderen öffentlichen Arbeitgebern wie dem Bund oder dem Land dienen soll“, erklärt Hinz das Ziel der Kampagne, um kluge und kreative Köpfe für die Städte zu gewinnen. Denn gerade aufgrund des demografischen Wandels biete die öffentliche Hand gute Karrierechancen und die Möglichkeit, ohne Wechsel des Arbeitgebers immer wieder etwas komplett Neues zu machen.

Dass solch eine Kampagne erfolgreich sein kann, macht „Vielfalt macht bei uns Karriere. Willkommen im öffentlichen Dienst!“ deutlich, die das Integrationsministerium mit Partnern vor Jahresfrist aufgelegt hat (siehe Kasten). „Zwar liegen uns naturgemäß keine Einzelergebnisse vor, wie viele neue Auszubildende über die Kampagne auf die Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst aufmerksam geworden sind. Aber die Details unserer internen Evaluation sprechen für den erfolgreichen Verlauf“, erklärt Nikolai Worms von der Pressestelle des Ministeriums.

IN EIGENER SACHE

Der Staatsanzeiger bringt mit seinen Personalmessen Arbeitgeber aus dem öffentlichen Dienst mit potenziellen Nachwuchskräften zusammen: www.staatsanzeiger.de/kongress/personalmessen

Quelle: Staatsanzeiger, Ausgabe 08/2016

Willkommenskultur

Wissenschaftler aus dem Ausland sollen gewonnen werden

Der Fachkräftemangel nimmt zu. Baden-Württemberg ist deshalb auf die Einwanderung von Fachkräften angewiesen. Es gibt bereits zahlreiche Programme und Initiativen, um Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Die Hochschulrektorenkonferenz hat dem Thema jüngst eine Tagung gewidmet.

Von Eva-Maria Bast

STUTTGART/BERLIN. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels will die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die Willkommenskultur für ausländische Wissenschaftler weiter fördern. Auf einer Tagung brachte sie nun Akteure von Hochschulen, Ausländerbehörden, Länderministerien und Kommunalvertreter an einen Tisch.

Nikolaus Kretzschmar, Referent im Referat für Grundsatzangelegenheiten der Integration im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, war Referent der Tagung. Er erachtet die Vernetzung zwischen der Ausländerbehörde und anderen Akteuren der Kommune als extrem wichtig, wie er dem Staatsanzeiger sagte: „Man muss aufeinander zugehen, da ist keiner in der Bringschuld oder in der Holschuld.“ Die Willkommenskultur könne nicht nur empfangend sein, sondern müsse auch aktivieren.

„Man muss sich in die Rolle der Zielgruppe versetzen“

Für Parya Memar, Leiterin der Abteilung „Internationale Angelegenheiten“ an der Technischen Universität Kaiserslautern und ebenfalls Referentin der Tagung, darf beim

großen Thema Willkommenskultur eines nicht in Vergessenheit geraten: „Man muss sich in die Rolle der Zielgruppe versetzen.“ Gut findet sie, dass im öffentlichen Dienst immer mehr Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten, denn die Mitarbeiter müssen wissen, wie es sich anfühlt, in einem Land fremd zu sein. „Das könne man nicht auf der Uni lernen, das müsse man erfahren haben. Ähnliche Erfahrung könnten Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund durch einen längeren Auslandsaufenthalt sammeln.“

Ein wichtiger Punkt beim Thema Willkommenskultur sind die „Welcome Center.“ Dabei handelt es sich um zentrale Anlaufstellen für internationale Fachkräfte und mittelständische Betriebe. Sie unterstützen die mittelständischen Unternehmen beim Gewinn internationaler Fachkräfte. Und sie helfen den zuwandernden Fachkräften und deren Familien bei der Integration, indem sie eine Erstberatung anbieten und die Menschen dann an die originär zuständigen Stellen vermitteln.

„Eine wichtige Zielgruppe der Welcome Center sind ausländische Studierende an baden-württembergischen Hochschulen.“ Sie sollen nach Abschluss ihres Studiums als Fachkräfte im Land gehalten werden“, sagt Marina Schäfer, Sprecherin im Ministerium für Finanzen und Wirtschaft. Dieses fördert zehn Welcome Center in den Regionen und ein landesweites Welcome Center speziell für den Pflegebereich und das Erziehungswesen.

Irene Schmutz-Bohnes arbeitet beim Welcome Center Bodensee-Oberschönen. Sie sagt: „Willkommenskultur ist eine Frage der Haltung und bedeutet die grundsätzliche Offenheit gegenüber dem Mit-

menschen – unabhängig von dessen Herkunft und seines kulturellen Hintergrunds.“

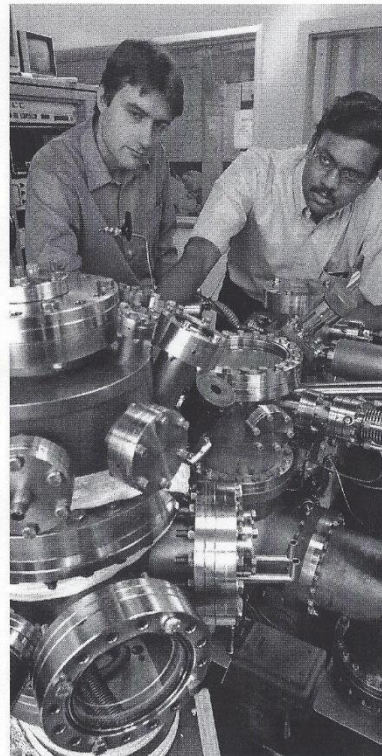
Als industriestärkster Standort in Deutschland habe Baden-Württemberg seit jeher einen großen Fachkräftebedarf im technischen Bereich, erklärt Schäfer. „Der demografische Wandel, der sich ab dem Jahr 2020 erheblich intensiviert, würde ohne Gegenmaßnahmen zu einer Ausweitung des Fachkräftemangels führen.“

Studien: kein Fachkräftelüberhang im akademischen Bereich

Um die Anstrengungen im Bereich der Fachkräftesicherung zu bündeln und aufeinander abzustimmen, hat Finanz- und Wirtschaftsminister Nils Schmid (SPD) 2011 mit allen wesentlichen Akteuren am Arbeitsmarkt die Allianz für Fachkräfte gegründet. Ziel ist es unter anderem, das Fachkräfteangebot zu sichern und Personen mit Migrationshintergrund stärker im Arbeitsmarkt zu integrieren.

Wo führt der Fachkräftemangel hin und kann er durch Zuwanderung von Fachkräften gestoppt werden? „Eine Prognose, wie hoch die Fachkräftelücke im akademischen Bereich künftig sein wird, ist schwierig“, sagt Arndt Oschmann, Sprecher des Wissenschaftsministeriums. „Alle Studien kommen jedoch zu dem Ergebnis, dass wir auch langfristig keinen Fachkräftelüberhang im akademischen Bereich haben werden.“

Ziel sei zunächst die Bereitstellung eines bedarfsgerechten Studienangebots. Zahlreiche Hochschulen, sagt Oschmann, hätten auch selbst vielfältige Ansätze entwickelt, um hochqualifizierte Wissenschaftler aus dem Ausland zu gewinnen.



Fachkräfte aus dem Ausland: hinsichtlich des Fachkräftemangels ein wichtiges Thema. Auch Wissenschaftler will die Hochschulrektorenkonferenz verstärkt ansprechen. (HRK)

Quelle: Staatsanzeiger, Ausgabe 24/2015

Anerkennung der beruflichen Qualifikation von Flüchtlingen wird erleichtert

Ingenieurkammer wird zentrale Stelle, um Verfahren durchzuführen

STUTTGART. Die Anerkennung ausländischer Ingenieurqualifikationen soll in Baden-Württemberg künftig effektiver und transparenter organisiert werden. Dies sieht unter anderem die geplante Novellierung des Ingenieurgesetzes und des Ingenieurkammergesetzes vor. Damit wird eine langjährige Forderung der Ingenieurkammer Baden-Württemberg (INGBW) umgesetzt.

INGBW ermöglicht Eignungstests und Nachqualifizierungen

Für die Anerkennung werden demnach nicht mehr wie bisher fünf unterschiedliche Stellen im Land – die vier Regierungspräsidien und die INGBW – zuständig sein, sondern nur noch die INGBW. „Damit gibt es endlich eine zentrale Stelle, um die Anerkennungsverfahren fachkundiger, transparenter und schneller durchzuführen“, sagt INGBW-Hauptgeschäftsführer Daniel Sander. Künftig werden auch Eignungstests und Nachqualifizierungen er-

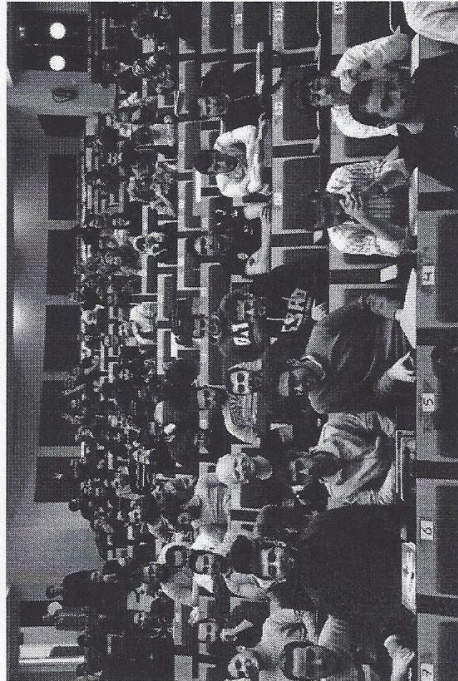
möglicht für ausländische Ingenieure, die die Anerkennungs Voraussetzungen noch nicht erfüllen. Allerdings sieht der Gesetzentwurf dies bislang nur für Angehörige aus EU-Staaten oder EU-Vertragsstaaten vor.

Mit Blick auf den Flüchtlingsstrom fordert die INGBW, auch Angehörige aus Nicht-EU-Staaten und damit auch Flüchtlinge zu berücksichtigen. „Bei Flüchtlingen kommt es sehr viel häufiger vor als bei EU-Bürgern, dass Zeugnisse nicht mehr

vorhanden sind und auch nicht mehr beschafft werden können“, betont Sander. Allein aufgrund des Fachkräftemangels müssten Flüchtlinge rasch in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden.

Partnerschaftsgesellschaft wird neu eingeführt

Mit der geplanten Gesetzesänderung wird erstmals auch die Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung für Ingenieure eingeführt. Damit lässt sich die Haftung für berufliche Fehler auf das Gesellschaftsvermögen beschränken. Das Privatvermögen bleibt unangetastet. Voraussetzung ist, dass ein Büro im Namen der Partnerschaft „mit beschränkter Berufshaftung“ führt. Die Gesellschaft und die Gesellschafter müssen in der bei der INGBW geführten Liste der beratenden Ingenieure eingetragen sein. Außerdem ist eine entsprechende Berufshaftpflichtversicherung vorgeschrieben.



Flüchtlinge haben oft ihre Zeugnisdokumente nicht mitnehmen können. Daher sollte es für die Berufsankennung Eignungstests und Nachqualifizierungen geben. FOTO: INGBW

Anlage 14 Anschreiben Studierende

Stand: 15.06.2016

Anschreiben (E-Mail) Studierende HVF

Liebe Studierende der HVF,

mein Name ist Melanie Bischoff und ich studiere wie ihr auch, Public Management in Ludwigsburg.

Derzeit befinde ich mich in der Praxisphase und gleichzeitig an der Erarbeitung meiner Bachelorarbeit. Ich führe eine anonymisierte sozial-empirische Befragung durch. Ziel meiner Arbeit ist es herauszufinden, ob die Wahl des Studiengangs abhängig ist von der Herkunft einer Person.

Und genau dafür benötige ich eure Unterstützung!

Je höher die Zahl der teilnehmenden Studierenden an der Umfrage, desto besser und repräsentativer ist mein Umfrage-Ergebnis.

In nicht einmal 10 Minuten hilfst du mir enorm mit deiner Beantwortung des Fragebogens. Ein erfolgreicher Abschluss meiner Arbeit sollte durch deine Unterstützung dann sicher sein. Zeitgleich wartet am Ende der Befragung auch noch deine Chance auf den **Gewinn eines 25-Euro-Gutscheins von Amazon**.

Link zur Umfrage:
Link

Ich bedanke mich bereits im Voraus für deine Unterstützung! Vielleicht bist ja sogar du der Gewinner des Gutscheins? Das erfährst du per E-Mail bis Juli 2016.

Für das Studium und deinen weiteren Lebensweg wünsche ich dir viel Erfolg und alles Gute.

Freundliche Grüße,
Melanie Bischoff (G 14)

Anschreiben (E-Mail) Studierende HS ES

Liebe Studierende der HS ES,

mein Name ist Melanie Bischoff und ich studiere Public Management (gehobener Verwaltungsdienst) an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg.

Derzeit befinde ich mich in der Praxisphase und gleichzeitig an der Erarbeitung meiner Bachelorarbeit. Ich führe eine anonymisierte sozial-empirische Befragung durch. Ziel meiner Arbeit ist es herauszufinden, ob die Wahl des Studiengangs abhängig ist von der Herkunft einer Person. Es wird ein Vergleich zwischen eurer und meiner Hochschule geben.

Genau dafür benötige ich eure Unterstützung!

Je höher die Zahl der teilnehmenden Studierenden an der Umfrage, desto besser und repräsentativer ist mein Umfrage-Ergebnis.

In nicht einmal 10 Minuten helfst ihr mir enorm mit eurer Beantwortung des Fragebogens. Ein erfolgreicher Abschluss meiner Arbeit sollte durch eure Unterstützung dann sicher sein. Zeitgleich wartet am Ende der Befragung auch noch deine Chance auf den **Gewinn eines 25-Euro-Gutscheins von Amazon**.

Link zur Umfrage:
Link

Ich bedanke mich bereits im Voraus für eure Unterstützung! Vielleicht bist ja sogar du der Gewinner des Gutscheins? Das erfährst du per E-Mail bis Ende Juli 2016.

Für das Studium und euren weiteren Lebensweg wünsche ich euch alles Gute.

Freundliche Grüße,
Melanie Bischoff

Fachkräftemangel

Verwaltungen werben um Mitarbeiter aus dem Ausland

Der Fachkräftemangel ist längst in der Verwaltung spürbar. Vor allem im technischen Bereich suchen Städte und Gemeinden Mitarbeiter. Weil sie hierzulande oft nicht fündig werden, werben Städte gezielt Mitarbeiter aus dem Ausland an. Viele haben damit bereits gute Erfahrungen gemacht.

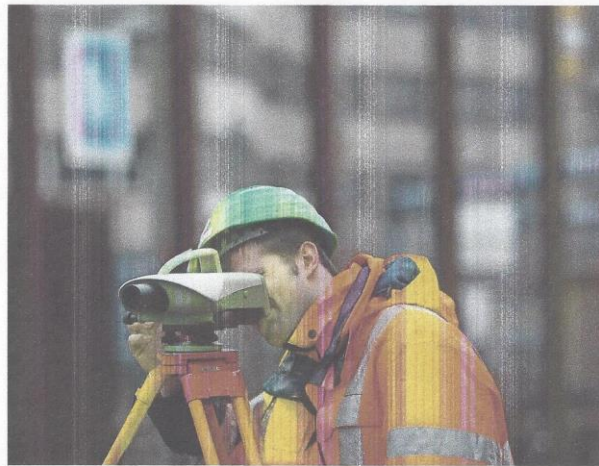
Von Petra Mostbacher-Dix

STUTTGART. Ingenieure sind gefragt. Nicht nur in der Privatwirtschaft, auch in der öffentlichen Verwaltung ist gerade im technischen Bereich der Fachkräftemangel längst zu spüren. Die Stadt Freiburg hat daher Bewerber aus dem Ausland, aus Spanien, Italien oder Venezuela, eingestellt – überwiegend Frauen. „Für uns der richtige Weg“, sagt Alexandra Maier, Teamleiterin Personalarbeit in Freiburg und verantwortlich für die Rekrutierung von Mitarbeitern. Sie seien auf Ingenieursmessen gegangen, hätten Bewerber nach Freiburg geladen. Der erste davon sei nun fest übernommen, erklärt Maier. „Auch die anderen mit noch begrenzten Verträgen haben sehr gute Chancen.“

Wie etwa Fabiola Gil Serrato, die im Garten- und Tiefbauamt Freiburg tätig ist. In ihrer Heimatstadt Madurin, Venezuela, arbeitete sie bereits acht Jahre als Ingenieurin, bevor sie ihrem Mann, einem Maschinenbauingenieur, nach Deutschland folgte. Bei der Akademie der Ingenieure in Ostfildern absolvierte Serrato einen Qualifizierungskurs.

Auf Messen wirbt die Stadt Freiburg um Migranten

Die Stadt Freiburg finanzierte ihr und den anderen zudem einen Kurs für technisches Deutsch. Das zahle sich aus, so Maier. Auf Messen hätten Serrato und ihre Kollegen für



In den Verwaltungen fehlen Fachkräfte im technischen Bereich. Viele Städte suchen daher im Ausland nach Mitarbeitern. 100 284

Freiburg geworben, als guten Arbeitgeber für Menschen mit Migrationshintergrund.

„Die ausländischen Mitarbeiter und die deutschen Kollegen müssen zusammenfinden, da braucht es Unterstützung. Doch die Einarbeitung lohnt sich“, ist Maier überzeugt. Die Verwaltung müsse sich weiter in Richtung „Diversity“, also

Vielfaltsmanagement, öffnen. Auch Christof Bolay (SPD), Ostfilderns Oberbürgermeister, bezeichnet die Erfahrungen als „exzellent“, die sein Tiefbauamt mit zwei Ingenieurinnen aus Griechenland macht. Nach einem Praktikum hat die Kommune diese eingestellt.

Dass dies noch mehr Städte und Gemeinden tun sollten, davon ist

Jochen Lang, Geschäftsführer der Akademie der Ingenieure, überzeugt. Dort schlossen im Frühjahr 25 Ingenieure und Architekten aus 15 Ländern den Lehrgang „Systematik des deutschen Bau- und Planungswesens“ erfolgreich ab, gefördert vom Programm „Integration durch Qualifizierung“. Ziel ist, ausländische Akademiker in den Arbeitsmarkt zu bringen. „Circa 80 Prozent der Absolventen werden vermittelt, meistens in die Privatwirtschaft“, so Lang. „Wir haben daher die Initiative ‚Beraten und Lösen‘ gestartet, um Kommunen zu helfen, Fachkräfte zu finden.“

Viele Mitarbeiter der Verwaltungen gehen bald in den Ruhestand. Im Jahr 2014 waren rund 20 000 Beschäftigte mindestens 60 Jahre alt – es braucht daher also qualifizierten Nachwuchs.

Um Personal für Städte und Gemeinden zu finden, hat der Stadte- tag Baden-Württemberg die Kam- pagne „Wir machen's öffentlich“ gestartet. „Wir sind am Anfang, wol- len nun nachlegen. Die Klickzahlen auf der Homepage entwickeln sich sehr positiv“, sagt die stellvertre- tende Hauptgeschäftsführerin Stefanie Hinz. „Schön, dass gerade viel ge- baut wird. Aber durch diesen Boom konkurrieren wir stark mit der freien Wirtschaft.“

Die Verwaltung hat gegenüber der Wirtschaft viele Vorteile

Hinz sieht die Akquise von auslän- dischen Arbeitnehmern als guten Weg für Kommunen, dem Fachkräf- temangel zu begegnen. „Man kann von jenen, die das schon tun, lernen und zudem jungen Menschen aus Ländern mit oft hoher Arbeitslosig- keit einen Berufseinstieg bieten.“

Dass der Konkurrent freie Wirt- schaft oft besser zahlt, sieht Werner Wölflé (Grüne), Verwaltungsbür- germeister in Stuttgart, locker. „Si- cher, oft geht es anfangs nach dem Mammnon, aber dann merken die Bewerber, dass es noch andere Wer- te gibt.“ Die Verwaltung biete Si- cherheit, Familienfreundlichkeit und sei ein Ort, an dem man die Ge- sellschaft mitgestalten könne.

Auch Stuttgarts Verwaltung habe gute Erfahrungen mit Menschen anderer Nationen gemacht, erklärt Wölflé. Im Hochbauamt arbeiten etwa Griechen, Türken und Ägypter. Die Erfahrung habe indes auch ge- zeigt, dass dies über Empfehlungen funktioniert. „Bei den Massenver- mittlungen bleibt wenig hängen“, so Wölflé. „Wenn jemand schon da ist, übernimmt er eine Lösenfunk- tion, kann eventuelle sprachliche Defizite am Anfang ausgleichen.“

MEHR ZUM THEMA:
Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite der Akademie der Ingenieure: www.akademie-der-ingenieure.de

Quelle: Staatsanzeiger, Ausgabe 31/2016

Internetquellen alphabetisch laut Literaturverzeichnis

Deutscher Akademischer Austauschdienst, Erasmus +

Das EU-Bildungsprogramm Erasmus+

Erasmus+ ist das [Programm der Europäischen Union](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm) [\[http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm\]](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm) für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport und läuft von 2014 bis 2020.

Nationale Agentur für den deutschen Hochschulbereich

Die Nationale Agentur für EU-Hochschulzusammenarbeit im DAAD (NA DAAD) ist für den deutschen Hochschulbereich im Namen des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit der Umsetzung und Durchführung von Erasmus+ beauftragt.

Mobilität von Studierenden und Hochschulpersonal

Das Programm Erasmus+ bietet deutschen Hochschulen vielfältige Möglichkeiten, europäische Finanzmittel für die Mobilität von Studierenden und Hochschulpersonal innerhalb und außerhalb Europas einzuwerben.

Kooperationen und Partnerschaften

Darüber hinaus werden auch Mittel für Erasmus+ Strategische Partnerschaften im europäischen Hochschulbereich bereitgestellt. Die NA DAAD unterstützt außerdem deutsche Hochschulen bei der Antragsstellung von zentral von der EU verwalteten Förderprogrammen zum Kapazitätsaufbau und Wissensallianzen.

Bei der Antragstellung und dem Management dieser europäischen Hochschulmittel unterstützt die NA DAAD Hochschulen mit einem vielfältigen Beratungsangebot.

Hochschule Esslingen, Zulassungsvoraussetzungen

Zugangsvoraussetzungen

Seite 1 von 1

Schulische Zugangsvoraussetzungen

Damit Sie sich bei uns bewerben können, benötigen Sie eine in Baden-Württemberg gültige Hochschulzugangsberechtigung.

(Allgemeine Hochschulreife (Abitur) oder Fachhochschulreife oder Fachgebundene Hochschulreife)

Bewerberinnen und Bewerber mit Hochschulreifezeugnissen, die nur in bestimmten Bundesländern gültig sind, sowie deutsche Bewerberinnen und Bewerber mit ausländischen Bildungsnachweisen benötigen eine Bescheinigung über die Gleichwertigkeit bzw. Anerkennung des Schulabschlusses mit Angabe der Durchschnittsnote vom Regierungspräsidium Stuttgart.

Ausländische Bewerberinnen und Bewerber mit ausländischen Hochschulzugangsberechtigungen müssen sich vor der Bewerbung an das Studienkolleg der Hochschule Konstanz wenden. Hier finden Ausländische Bewerberinnen und Bewerber weitere Informationen.

Praktische Zugangsvoraussetzungen

- Vorpraktikum (für die Studiengänge Fahrzeugtechnik, Ingenieurpädagogik/ Fahrzeugtechnik-Maschinenbau, Maschinenbau, Ingenieurpädagogik/Maschinenbau-Automatisierungstechnik, Mechatronik/Automatisierungstechnik, Mechatronik/Elektrotechnik, Mechatronik/Feinwerktechnik, Ingenieurpädagogik Elektrotechnik-Informationstechnik, Gebäude Energie Umwelt, Ingenieurpädagogik/Informationstechnik-Elektrotechnik, Ingenieurpädagogik/Versorgungstechnik-Maschinenbau. Das Vorpraktikum kann auch in den Semesterferien nachgeholt werden. Weitere Hinweise erhalten Sie hier.
- für die Studiengänge Pflege/Pflegemanagement und Pflegepädagogik: eine bis zum Bewerbungsschluss (15.07.) abgeschlossene Berufsausbildung als Altenpflegerin/Altenpfleger, Hebamme/Geburtshelfer, Kinderkrankenschwester/ Kinderkrankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, Krankenschwester/Krankenpfleger oder Gesundheits- und Krankenpflegerin/ Gesundheits- und Krankenpfleger

Kontaktadresse

Hochschule Esslingen
Zulassungsamt
Kanalstr. 33
73728 Esslingen

Telefon: +49(0)711.397-3060
Telefax: +49(0)711-397-3195
[zulassungsamt\(at\)hs-esslingen.de](mailto:zulassungsamt(at)hs-esslingen.de)

Hochschule Esslingen, Ausländische Bewerber

Ausländische Bewerberinnen und Bewerber

Seite 1 von 1

Ausländische Bewerberinnen und Bewerber

1. Bewerberinnen und Bewerber mit deutschen Zeugnissen

Alle ausländischen Bewerberinnen und Bewerber mit deutschen Zeugnissen sind Deutschen bei der Zulassung gleichgestellt und können sich direkt an der Hochschule bewerben.

2. Bewerberinnen und Bewerber mit ausländischen Zeugnissen

Alle ausländischen Bewerberinnen und Bewerber mit ausländischen Zeugnissen, die an der Hochschule Esslingen ein Studium anstreben, müssen Ihre Unterlagen beim Studienkolleg Konstanz einreichen. Dort wird geprüft, ob die ausländischen Nachweise mit einem deutschen Hochschulzugang vergleichbar sind und es wird eine deutsche Note errechnet. Außerdem prüft das Studienkolleg Konstanz die Deutschkenntnisse.

Das Studienkolleg Konstanz vergibt keine Studienplätze, sondern erteilt eine Zugangsberechtigung. Dieser Nachweis muss fristgerecht zum Bewerbungsschluss (15.1/15.7.) bei uns eingehen, damit am Verfahren teilgenommen werden kann.

Mehr Informationen finden Sie hier: www.htwg-konstanz.de

Vor der Zeugnisanerkennung beim Studienkolleg in Konstanz lesen Sie bitte aufmerksam die Informationen auf der Webseite des Studienkollegs. Ihren Antrag auf Zeugnisanerkennung beim Studienkolleg müssen Sie fristgerecht stellen. Die Fristen entnehmen Sie den Seiten des Studienkollegs Konstanz. Nach diesen Terminen bearbeitet das Studienkolleg Ihre Anträge nur noch im Hinblick auf Bewerbungen für das jeweils nachfolgende Semester.

Ausnahmen:

Nur wenn Sie Ihrem Antrag ein Zeugnis über die Feststellungsprüfung oder über DSH-2, DSH-3 oder TestDaF (4,0) oder Deutsches Sprachdiplom oder Sprachprüfung telc C1 Hochschule beifügen (B2 oder C1 von anderen Instituten reichen nicht aus!) können Sie Ihren Antrag beim Studienkolleg auch noch nach den genannten Fristen stellen.

Bitte beachten Sie, dass für die Hochschulen in Baden-Württemberg das Studienkolleg Konstanz zuständig ist. Wenn Sie die Anerkennung in einem anderen Bundesland gemacht haben, dann setzen Sie sich bitte mit dem [Zulassungsamt](#) in Verbindung.

3. Zulassung

8 % der Studienplätze werden an ausländische Bewerberinnen und Bewerber mit ausländischen Zeugnissen vergeben. Alle Bewerber/innen aus EU-Ländern und Bewerber/innen mit deutschen Zeugnissen werden bei der Zulassung wie deutsche Bewerber/innen behandelt.

4. Sprachkenntnisse/Deutschprüfung

Unsere Studiengänge werden hauptsächlich in deutscher Sprache unterrichtet. Aus diesem Grund müssen Ausländer mit ausländischen Zeugnissen spätestens bei der Einschreibung an der Hochschule Esslingen eine Deutschprüfung nachweisen. Wir akzeptieren folgende Nachweise:

- DSH-Prüfung mit Niveaustufe 2 oder 3
- TestDaF-Prüfung: Alle vier Teilprüfungen müssen mindestens die Niveaustufe 4 haben!
- Deutsches Sprachdiplom der Kultusministerkonferenz
- Sprachprüfung telc C1 Hochschule

Mehr Informationen zu den Sprachprüfungen finden Sie hier:

www.testdaf.de

<http://www.daad.de/deutsch/deutsch-lernen/tests/19127.de.html>

[Deutsches Sprachdiplom der Kultusministerkonferenz](#)

[Sprachprüfung telc C1 Hochschule](#)

Kontaktadresse

Hochschule Esslingen
Zulassungsamt
Kanalstr. 33
73728 Esslingen

Telefon: +49(0)711.397-3060

Telefax: +49(0)711-397-3195

zulassungsamt@hs-esslingen.de

Imap Institut, Factsheet interkulturelle Öffnung



INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

»Interkulturelle Öffnung ist ein Konzept, das Verwaltungen in die Lage versetzen soll, ihre Angebote und Leistungen an eine durch Einwanderung veränderte soziale Umwelt anzupassen.«

ZIELE VON INTERKULTURELLER ÖFFNUNG:

1. Willkommenskultur ausbauen
2. Verwaltung modernisieren
3. Interkulturell lernende Organisationen schaffen
4. Strategie, Kultur und Struktur auf interkulturelle Herausforderung anpassen

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG VON EINRICHTUNGEN:

- Kommunale Verwaltung
- Bundes- und Landesministerien
- Träger der freien Wohlfahrtspflege
- Unternehmen

FÜHRUNGSKRÄFTE

- Workshops zu interkultureller Öffnung sensibilisieren die Führungskräfte.
- Der Prozess wird top-down initiiert.
- Interkulturelle Öffnung wird als Leitziel formuliert.
- Die Führungsebene ist an der Steuerung und Koordination beteiligt.

EBENEN DER INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG

Führungskräfte	Organisation	Personal	Angebote	Vernetzung
Sensibilisierung	Bestandsanalyse	Beteiligung	Zielgruppenausrichtung	Freie Träger
Initiierung „Top-Down“	Strukturen	Interkulturelle Schulungen	Niederschwelligkeit	Migrantenorganisationen
Leitziele	Arbeitsprozesse	Personalauswahl	Transparenz	
Steuerung	Physische Mittel	Personalkäufe		

ORGANISATION

- Eine Bestandsanalyse zur interkulturellen Öffnung wird durchgeführt.
- Interkulturelle Ausrichtung wird Teil der Strukturen, Arbeitsprozesse und Kommunikationsmuster.
- Die Außenwirkung, Öffnungszeiten und räumliche Ausstattung (Wegbeschreibungen, etc.) der Organisation werden überprüft.

PERSONAL

- Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielt eine zentrale Rolle im Prozess.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden interkulturell weitergebildet.
- Die interkulturelle Kompetenz von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund wird im Bewerbungsverfahren berücksichtigt.
- Es wird bei der Personalauswahl versucht, gezielt auch Menschen mit Migrationshintergrund anzuzusprechen.

ANGEBOTE

- Bei der Konzipierung und Durchführung von Angeboten und Leistungen der Organisation wird die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund gezielt berücksichtigt.
- Angebote werden niederschwellig gestaltet, d.h. sie sind für Menschen mit Migrationshintergrund leicht wahrzunehmen und werden beispielsweise mehrsprachig beworben.

VERNETZUNG

- Menschen mit Migrationshintergrund werden – beispielsweise über Migrantenorganisationen – in diesen Prozess mit einbezogen.

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

WELCHEN NUTZEN HAT INTERKULTURELLE ÖFFNUNG?

- Bedingt durch den demographischen Wandel wird der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund auch weiterhin steigen. Viele öffentliche und privatwirtschaftliche Organisationen sind darauf noch nicht optimal eingestellt, so dass es zu Ausschlussmechanismen kommen kann. Konsequenzen können sein: eine weniger effiziente

Verwaltung, zusätzlicher Arbeitsaufwand, Konflikte und Missverständnisse im Kundenkontakt und zusätzliche Zugangsbarrieren für einen Teil der Gesellschaft. Interkulturelle Öffnung kann hierzu Lösungsansätze entwickeln.



WAS SIND DIE HERAUSFORDERUNGEN?

- Interkulturelle Öffnung erfordert Veränderung, jede Veränderung erzeugt Widerstände: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können anfangs den Bedarf für diese Veränderung oft nicht nachvollziehen. Es ist daher notwendig, Ängsten zu begegnen und Vorteile deutlich zu machen. Interkulturelle Öffnung bedeutet weder eine pauschale Kri-

tik an der Arbeit der Mitarbeiterschaft noch den Aufbau einer bequemen „Gehstruktur“ für die Menschen mit Migrationshintergrund. Es geht um eine Verbesserung der Strukturen und Angebote einer Organisation. Dazu profitieren letztlich alle Beteiligten.

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ALS ORGANISATIONSENTWICKLUNG

- Damit interkulturelle Öffnung nachhaltig wirksam sein kann, muss sie alle Bereiche einer Organisation umfassen. Zentral für den gesamten Prozess ist, dass er von der Führungsebene unterstützt und eingeleitet wird. Die wichtigsten Bausteine der interkulturellen Öffnung bilden dabei die Organisationsentwicklung, das Personal-

management und die Angebotebene. Interkulturelle Öffnung als Teil der Organisationsentwicklung funktioniert als ein selbstkritischer und Bewusstseins in ständiger Prozess, in dem alle Bereiche auf ihre interkulturelle Ausrichtung überprüft werden. Das Imap Institut unterstützt Ihre Organisation auf diesem Weg.

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG



BÜLENT ARSLAN
Geschäftsführer
Tel.: 0211-513 69 73-0
arslan@imap-institut.de



JOHANNES GROSS
Projektleiter
Tel.: 0211-513 69 73-14
gross@imap-institut.de



DERYA GÜL
Projektleiterin
Interkulturelle Trainerin
Tel.: 0211-513 69 73-16
gul@imap-institut.de



CHRISTOPHER VAN DEN HÖVEL
Projektleiter
Tel.: 0211-513 69 73-15
vandenhoevel@imap-institut.de



YALCIN BAYRAKTAR
Projektleiter/Region Süd
Tel.: 07251-18 82 75-0
bayraktar@imap-institut.de

ÜBER IMAP

Referenzprojekte im Bereich interkulturelle Öffnung:

- **Europäischer Integrationsfonds:** Projekt „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Chance“
- **Schader-Stiftung:** „Integrations- und Entwicklungspotenziale in strukturschwachen ländlichen Regionen“
- **Stadt Wolfsburg:** „Interkulturelle Öffnung“
- **Stadt Weizlar:** „Integriertes Handlungskonzept zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“
- **Stadt Mönchengladbach:** „MG – Die Integrative“

imap – UNSER PROFIL

Seit 2002 berät und begleitet das Imap Institut öffentliche Einrichtungen im Bereich der Integrationsarbeit und interkulturellen Öffnung. In Kooperation mit Kommunen, Kreisen, Ministerien, Migrantenorganisationen und Stiftungen hat das Institut bereits über 150 Projekte erfolgreich abgeschlossen. Wenn Sie weitere Informationen zu unserem konzeptionellen Ansatz der interkulturellen Öffnung und zu unserem Leistungsportfolio erhalten möchten, freuen wir uns über Ihre Kontaktaufnahme.

KONTAKT

Imap GmbH – Institut für interkulturelles Management- und Politikberatung
Sternstraße 58 | 40479 Düsseldorf
Tel.: +49-10211-513 69 73-0 | Fax: +49-10211-513 69 73-39 | info@imap-institut.de
www.imap-institut.de | www.facebook.com/imap.institut

Landesregierung Baden-Württemberg, Koalitionsvertrag 2016-2021

wir hohe IT-Sicherheits- und Datenschutz-Standards entgegen. Das Internet ist kein rechtsfreier Raum. Wir werden die Rechte der Bürgerinnen und Bürger und der Unternehmen auch dort umfassend schützen.

Datenschutz beginnt bei jedem Einzelnen selbst. Wir wollen deshalb das Bewusstsein der Verbraucherinnen und Verbraucher für einen verantwortungsbewussten Umgang mit den eigenen Daten schärfen und unsere Kinder auf ein selbstbestimmtes Auftreten im Netz vorbereiten.

WELTOFFEN UND HEIMATVERBUNDEN

Wir Baden-Württemberger sind weltoffen und heimatverbunden. Unsere Unternehmen sind tief in der Region verankert und verkaufen ihre Produkte in die ganze Welt.

Unser Land zeichnet sich durch Traditionsbewusstsein und Vielfalt aus. Beides ist nicht nur eine wichtige Grundlage hoher Lebensqualität und unseres wirtschaftlichen Wohlstands, sondern auch die Basis für gelingende Integration.

In Baden-Württemberg hat Zuwanderung Tradition. Bei uns hat jeder Vierte ausländische Wurzeln. Diese Menschen haben unser Land kulturell reicher, wirtschaftlich stärker und sportlich erfolgreicher gemacht. Auch zukünftig sind wir auf Fachkräfte aus anderen Ländern angewiesen.

Darüber hinaus stehen wir auch zu unserer humanitären Verantwortung für diejenigen, die Schutz brauchen. Unser Land gibt ihnen einen Vertrauensvorschuss und investiert in ihre Zukunft. Wir leben eine Willkommenskultur und erwarten im Gegenzug Leistungsbereitschaft, Anstrengung und Integrationswillen. Integration fördern und Integration fordern – das ist unsere Leitlinie. So machen wir Zuwanderung zu einer Erfolgsgeschichte.

Angesichts des starken Zuzugs stellen viele Bürgerinnen und Bürger die Frage nach der kulturellen Identität unserer Heimat: Wer wir sind und was uns ausmacht. Wir wollen, dass unser Land für die, die dauerhaft bei uns bleiben, neue Heimat wird. Zugleich achten wir darauf, dass unser Land seine Traditionen und seinen einzigartigen Charakter bewahrt.

Dazu gehören auch Kunst und Kultur. Sie sind wichtige Bausteine unserer offenen Gesellschaft. Das gilt für Kunsteinrichtungen der Spitzenklasse ebenso wie für

die vielfältigen Kulturangebote im ganzen Land. Diese Vielfalt unterstützen wir in ihrer ganzen Breite.

Herausforderungen wie Klimawandel, Terrorismus oder digitale Revolution lassen sich nicht im national-staatlichen Klein-Klein lösen. Deshalb machen wir uns für die europäische Integration stark. Baden-Württemberg als Exportland Nummer eins profitiert wie kaum eine andere Region von der Einbindung in die Europäische Union. Deshalb wollen wir den gemeinsamen Markt weiterentwickeln und dazu beitragen, einen gemeinsamen digitalen Binnenmarkt zu verwirklichen.

Der ländliche Raum ist das Rückgrat Baden-Württembergs. Er bietet eine hohe Lebensqualität. Viele Weltmarktführer sind hier fest verwurzelt. Wir wollen, dass die ländlichen Regionen weiterhin so attraktiv bleiben. Deshalb betreiben wir eine aktive und vorausschauende Strukturpolitik. Baden-Württemberg ist nicht nur wirtschaftlich erfolgreich und landschaftlich schön, es schmeckt auch gut: Sichere und gesunde Lebensmittel nachhaltig zu erzeugen, gelingt am besten auf den eigenen Äckern und Streuobstwiesen. Die Nachfrage nach regionalen sowie nach ökologischen Produkten wächst weiter und bietet damit Chancen für unsere einheimischen Betriebe. Wir stärken deshalb die regionale Wertschöpfung in unseren bäuerlichen Familienbetrieben.

So werden wir Baden-Württemberg gestalten:
Verlässlich, nachhaltig und innovativ.

Beratungsangebote zur freiwilligen Rückkehr dürfen nicht zu einem Hinausschieben der Ausreisefrist führen. Eine Verzögerung der Rückführung durch die kurzfristige Inanspruchnahme der Rückkehrberatung ist zu vermeiden.

Wo Instrumente der freiwilligen Rückkehr nicht greifen, müssen wir die abgelehnten Asylbewerber schnell wieder in ihre Heimat zurückführen, sofern keine Abschiebehindernisse bestehen. Dazu gehört auch die Beseitigung von Abschiebungshindernissen, soweit ihnen durch Maßnahmen des Landes entgegengewirkt werden kann. Eine zwangsweise Rückführung muss den Leitlinien des Innenministeriums Baden-Württemberg für die Rückkehr- und Abschiebepaxis entsprechen. Wir werden prüfen, ob diese angepasst werden müssen. Wir werden den Bedarf weiterer Abschiebehafplätze regelmäßig prüfen. Die Anordnung von Abschiebehäft ist dabei stets Ultima Ratio.

Die im Bundesrat anstehende Entscheidung über die Erweiterung des Kreises der sicheren Herkunftsstaaten um die Maghreb-Staaten Algerien, Tunesien und Marokko werden wir unterstützen, falls die entsprechenden hohen verfassungsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen.

KOMMUNEN UND KREISE IM BLICK BEHALTEN

Die Unterbringung, Betreuung und Integration von Flüchtlingen ist und bleibt auf absehbare Zeit eine große Herausforderung in den Kreisen, Städten und Gemeinden. Die Kommunen sind der entscheidende Ort für eine gelingende Integration. Das Land wird die Kommunen bei ihrer Aufgabe der Anschlussunterbringung unterstützen und mit ihnen einen „Pakt für Integration“ schließen.

Das Land wird weiterhin mit dem Landesförderprogramm „Wohnraum für Flüchtlinge“ einen freiwilligen Beitrag leisten. Soweit sich eine spürbare Entlastung des Landes bei der vorläufigen Unterbringung ergibt, prüfen wir eine weitere finanzielle Unterstützung der Kommunen. Engagieren wollen wir uns besonders beim Wohnungsbau, beim Zugang zu Bildung, bei der Sprach- und Arbeitsmarktintegration und bei der sozialen Begleitung im Haupt- und Ehrenamt.

Solange die vorläufige Unterbringung übergangsweise fortbesteht, ist diese als staatliche Aufgabe zu refinanzieren. Wir werden auch in den Jahren nach 2016 die Aufwendungen im Zusammenhang mit der vorläufigen

Unterbringung im Weg der nachlaufenden Spitzabrechnung ausgleichen, wie dies bis dato zwischen dem Land und den kommunalen Landesverbänden vereinbart ist. Dies werden wir fortlaufend evaluieren.

NEUE HEIMAT BADEN-WÜRTTEMBERG

Jeder vierte Baden-Württemberger hat einen Vertriebenen-hintergrund. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, das Schicksal der Vertriebenen im Bewusstsein zu halten und auf das bestehende Leid in der Welt, auf Flucht, Vertreibung und Völkerrechtsverbrechen hinzuweisen.

Die Kulturförderung der Vertriebenen und Spätaussiedler werden wir unverändert fortführen.

Wir werden einen Landesbeauftragten für Vertriebene und Spätaussiedler berufen, damit die Vertriebenenorganisationen immer einen festen Ansprechpartner in der Landesregierung haben.

STAATSVERTRAG SINTI UND ROMA

Den Staatsvertrag des Landes Baden-Württemberg mit dem Landesverband der deutschen Sinti und Roma in Baden-Württemberg e.V. wollen wir gemeinsam mit dem Landesverband weiterentwickeln.

LAND DER KOMMUNEN

Das Land versteht sich als fairer und verlässlicher Partner der Kommunen. Unser gemeinsames Ziel ist es, gleichwertige Lebensverhältnisse und Chancen in Stadt und Land zu fördern. Deshalb wollen wir staatliches Handeln – gemäß dem Subsidiaritätsprinzip – so bürgernah wie möglich gestalten und verpflichten uns, die kommunale Selbstverwaltung zu achten und wo immer möglich zu stärken.

FÜR EINE STARKE KOMMUNALE SELBSTVERWALTUNG

Baden-Württemberg hat sich nicht zuletzt aufgrund der Stärke seiner Kommunen zu einem prosperierenden Bundesland entwickelt. Unsere Kommunen sind trotz ihrer Unterschiedlichkeit effizient, leistungsfähig und bürgernah. Deshalb lassen wir den Zugschnitt und die Größe unserer Städte, Gemeinden und Landkreise unverändert bestehen. Wir wollen die kommunale Selbstverwaltung stärken und den Kommunen Freiräume offenhalten und eröffnen. Wir achten die zentralen Bereiche der kommunalen Selbstverwaltung u.a. in

deutschen Grundgesetz und in der baden-württembergischen Landesverfassung verankert sind.

Diese Werte sind durch die Aufklärung, den Humanismus, die christlich-jüdischen Wurzeln geprägt und durch die Vielfalt der zugewanderten Menschen bereichert.

Die Würde des Menschen ist unantastbar, wir werden sie achten und schützen. Freiheit, Demokratie, Menschenrechte, Rechtsstaatlichkeit und Gleichberechtigung von Mann und Frau sind die unabdingbare Grundlage für Pluralismus und die offene und herzliche Aufnahme in unsere Gesellschaft.

ZIELGRUPPEN DER INTEGRATIONSPOLITIK

Die Geschichte Baden-Württembergs ist auch dadurch geprägt, dass Menschen aus allen Teilen der Welt zu uns kommen. Dies erfordert immer wieder neue und unterschiedliche Ansätze in der Integrationspolitik.

27 Prozent der in Baden-Württemberg lebenden Menschen haben internationale Wurzeln. Zum Teil leben diese seit Generationen bei uns.

In den vergangenen Jahren erleben wir insbesondere Zuwanderung aus anderen europäischen Staaten, die ihren Ursprung in der glücklicherweise errungenen EU-Freizügigkeit hat. Ein geringer Anteil davon betrifft auch die Armutsmigration, mit der wir uns befassen werden.

Als wirtschaftsstarkes Land sind wir darauf angewiesen, europäische und internationale Fachkräfte zu gewinnen. Dafür müssen wir international als weltoffen und attraktiv wahrgenommen werden und gezielte Strategien für das gezielte Anwerben von Fachkräften entwickeln.

Aktuell nehmen wir viele Flüchtlinge und Asylbewerber auf (in diesem Kapitel 'Flüchtlinge' genannt). Wir bekennen uns zu dieser humanitären Verantwortung. Grundsätzlich werden künftig nur noch diejenigen mit guter Bleibeperspektive in den Städten und Gemeinden untergebracht. Damit erleichtern wir die Integrationsaufgabe.

FÖRDERN UND FORDERN - INTEGRATION ALS QUERSCHNITTAUFGABE

Wir verstehen Integrationspolitik als Querschnittsaufgabe, die alle wesentlichen Lebensbereiche berührt und

individuelle Wege eröffnet. Deshalb muss sie frühzeitig ansetzen und die gesellschaftlichen, kommunalen und staatlichen Angebote in einer Hand bündeln.

Wir fördern durch Integrationsmaßnahmen, fordern aber auch die aktive Beteiligung der Leistungsempfänger. Viele Maßnahmen haben einen verpflichtenden Charakter und Versäumnisse sind mit Konsequenzen verbunden. Diese Regelungen sind kein Selbstzweck, sondern schaffen die Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration. Wir werden darauf achten, dass diese stringent durchgesetzt werden.

STRUKTURIERTE BERATUNG - ANKOMMEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG

Indem wir niedrigschwellige Orientierungsmöglichkeiten zu kommunalen und staatlichen Angeboten schaffen, wollen wir das Ankommen in Baden-Württemberg erleichtern. Dies erreichen wir durch eine strukturierte und qualitätsgesicherte Zusammenführung von Beratung, Behördengängen und Integrationsmaßnahmen, die verpflichtend zwischen den Ankommenden und den Behörden vereinbart werden können. Dabei sollen die bereits in der Erstaufnahme erfassten Qualifikationen von Flüchtlingen zu Sprachkenntnissen, Bildungsstand und Berufstätigkeit einfließen.

ERFOLGREICHE INTEGRATION - SPRACHE IST DER SCHLÜSSEL

Sprache ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Integration. Für den Spracherwerb brauchen wir einen einfachen Zugang zu Kursen und die Möglichkeit spezifischer Angebote (z.B. für Eltern oder bestimmte Tätigkeitsfelder) oder der berufsbegleitenden Teilnahme.

Wir gehen davon aus, dass der Bund Sprach- und Integrationskurse bedarfsdeckend und in allen Teilen des Landes bereitstellt.

Das Landesprogramm „Chancen gestalten – Wege der Integration in den Arbeitsmarkt öffnen“ werden wir bedarfsgerecht ausstatten und inhaltlich weiterentwickeln. Dieses wird auch für eine Übergangszeit weitere Impulse für den Spracherwerb in der vorläufigen Unterbringung geben. Wir streben eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Honorarsätze der Lehrkräfte an.

Landratsamt Göppingen, Verwaltungsausschuss, Beratungsunterlage VA 2016/4



LANDKREIS
GÖPPINGEN

Beratungsunterlage VA 2016/4 mit 2 Anl.

Kreissozialamt
Amtsleiter

Verwaltungsausschuss
Öffentlich

22.01.2016
TO Nr. 3

Maßnahmenplan zur Umsetzung des Projekts "Interkulturelle Öffnung (IKÖ) der Verwaltung als Chance"

I. Beschlussantrag

Der beiliegende Maßnahmenplan zur Umsetzung des Projekts „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung (IKÖ) als Chance“, der von der Landkreisverwaltung auf Grundlage des ebenfalls beiliegenden Aktionsplans erarbeitet wurde, wird beschlossen.

II. Sach- und Rechtslage, Begründung

Baden-Württemberg hat mit rund 26%¹ den höchsten Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund innerhalb der Flächenbundesländer Deutschlands. Der Landkreis Göppingen wiederum steht mit rund 27% an der Spitze der Landkreise Baden-Württembergs. In den drei großen Kreisstädten Göppingen, Geislingen und Eislingen werden mit Werten zwischen 37% und 39% Größenordnungen wie z.B. im Stadtgebiet Stuttgart erreicht.

Die unterschiedlichen Kulturen, Erfahrungen und Perspektiven von Menschen mit Migrationshintergrund haben wesentlich zur wirtschaftlichen und kulturellen Entwicklung unseres Landkreises beigetragen. Diese Entwicklung gilt es weiter zu pflegen und auszubauen. Integration ist nicht einfach ein vorübergehendes, zeitlich befristetes Projekt. Sie ist vielmehr eine auf Dauer angelegte, gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe – auch für Verwaltungen.

Unter dem Fachbegriff „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ wird ein geplanter und gesteuerter Prozess verstanden, mit dem sich Verwaltungen auf die Anforderungen einer kulturell vielfältigen Gesellschaft einstellen. In der Broschüre der Landesregierung mit dem Titel „Land der Vielfalt – Land der Chancen“ beschreibt Frau Ministerin Bilkay Öney warum interkulturelle Öffnung so wichtig ist: „Vielfaltskompetenz und der produktive Umgang mit Vielfalt sind zu einer betriebs- und volkswirtschaftlichen Notwendigkeit geworden.“

¹ Quelle: zensus 2011

Studien belegen, dass vielfältig besetzte Teams kreativer, lösungsorientierter und insgesamt erfolgreicher sind. Eine vielfältige Verwaltung kann besser auf die sich wandelnden Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger eingehen. Was aber noch viel wichtiger ist: Eine Verwaltung, in der sich die Bevölkerung widerspiegelt, schafft Vertrauen. Damit stärken wir auch die Integrationskraft unserer Gesellschaft, denn es ist die Verwaltung, die den Staat im Alltag repräsentiert.“

Im Zuge der Umsetzung des Integrationsplans Landkreis Göppingen, der im Mai 2011 vom Kreistag verabschiedet wurde, hat der Landkreis in Kooperation mit dem imap-Institut für interkulturelle Management- und Politikberatung Düsseldorf das Projekt des Europäischen Integrationsfonds mit dem Titel „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Chance“ durchgeführt. Gestartet wurde das Projekt im Herbst 2013 mit einer Kick-Off-Veranstaltung im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Führungskräfte tagungen des Landkreises Göppingen. Es folgten eine Online-Befragung aller Mitarbeiter, zwei ganztägige Workshops mit Mitarbeitern des Hauptamtes, des Kreisjugendamtes, des Ordnungsamtes sowie des Kreissozialamtes. Erste Handlungsempfehlungen wurden den Führungskräften im Oktober 2014 zur Priorisierung vorgelegt.

Der aus oben genanntem Prozess resultierende Aktionsplan des imap-Instituts (vgl. Anlage 1) war die Grundlage für einen weiteren Workshop, innerhalb dessen durch die Mitglieder des verwaltungsinternen Steuerungskreises - unter der Federführung des Dezernats für Jugend und Soziales – ein operativer Maßnahmenkatalog (vgl. Anlage 2) entwickelt wurde. Mit der Umsetzung des Maßnahmenkatalogs sollen folgende wichtige Bausteine interkultureller Öffnung erreicht werden:

- IKÖ ist laufende Führungsaufgabe
- Erhöhung des Anteils der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in der Verwaltung
- Förderung der interkulturellen Kompetenz bei allen Mitarbeitern
- Laufender Kontakt und Austausch bei Planungen mit Migrantenvertretungen
- Laufende externe und interne Kommunikation zum Thema IKÖ
- Foyer, Räume und Abläufe beim Erstkontakt für die Vielfalt von Kunden ansprechend, übersichtlich und effektiv gestalten.

Für die Umsetzung des Maßnahmenplans wird der interne Steuerungskreis „IKÖ“ unter der Federführung des Dezernats für Jugend und Soziales verantwortlich sein.

III. Handlungsalternativen

Aus Sicht der Verwaltung: keine.

IV. Finanzielle Auswirkungen / Folgekosten

Jährliches zusätzliches Budget ab dem Haushaltsjahr 2016 von 2.500 € für Fortbildungsmaßnahmen zu interkultureller Kompetenz beim Hauptamt.

Jährliches zusätzliches Budget von 5.000 € ab dem Haushaltsjahr 2016 beim Kreissozialamt für die Umsetzung von IKÖ (Referentenhonorare, Honorare für Hilfskräfte oder für Evaluationen).

V. Zukunftsleitbild/Verwaltungsleitbild - Von den genannten Zielen sind berührt:

Zukunfts- und Verwaltungsleitbild	Übereinstimmung/Konflikt				
	1 = Übereinstimmung, 5 = keine Übereinstimmung				
	1	2	3	4	5
Themen des Zukunftsleitbildes nicht berührt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Zukunft des sozialen Zusammenlebens	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zukunft der Migrantinnen und Migranten	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Themen des Verwaltungsleitbildes nicht berührt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Kundenorientierung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Identifikation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Außenwirkung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VI. Internetteilnahme

☒ Freigegeben für die Veröffentlichung im Internet.

B. Sach- und Rechtslage, Begründung

Seit dem 1. April 2014 hat die Stadt 14.400 Flüchtlinge aufgenommen. Der Landkreis Garmisch-Partenkirchen ist mit rund 1.000 Flüchtlingen einer der größten Städte in Bayern. Die Stadt Garmisch-Partenkirchen ist eine der größten Städte in Bayern. Die Stadt Garmisch-Partenkirchen ist eine der größten Städte in Bayern.

Die unterschiedlichen Aufgaben, die die Stadt Garmisch-Partenkirchen hat, sind in der Broschüre der Stadt Garmisch-Partenkirchen dargestellt. Die Stadt Garmisch-Partenkirchen ist eine der größten Städte in Bayern. Die Stadt Garmisch-Partenkirchen ist eine der größten Städte in Bayern.

Unter dem Titel "Garmisch-Partenkirchen - Stadt der Chancen" wird ein Leitbild und gestellter Prozess dargestellt. Die Stadt Garmisch-Partenkirchen ist eine der größten Städte in Bayern. Die Stadt Garmisch-Partenkirchen ist eine der größten Städte in Bayern.

Bevölkerung und Erwerbstätigkeit

Bevölkerung mit Migrationshintergrund
– Ergebnisse des Mikrozensus –



2014

Erscheinungsfolge: jährlich
Erschienen am 3. August 2015
Artikelnummer: 2010220147004

Ihr Kontakt zu uns:
www.destatis.de/kontakt
Telefon: +49 (0) 611 / 75 4691

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

I Methodische Bemerkungen und Übersicht über die Ergebnisse

Überblick

Diese Veröffentlichung verschafft zum neunten Mal seit 2005 einen umfassenden Überblick über die Bedeutung von Migration für Staat und Gesellschaft in Deutschland. Sie basiert auf den Ergebnissen des Mikrozensus 2014, ergänzt um Vergleichsdaten aus dem Mikrozensus 2013. Diese Informationen wurden durch die letzte Änderung des Mikrozensusgesetzes 2003 verfügbar, in der für den Zeitraum 2005–2014 eine Reihe von Fragen aufgenommen wurden, mit denen sich die Migration in Deutschland recht zutreffend quantitativ beschreiben lässt.

Dabei wird das Phänomen Migration durch das Konzept der „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ konkretisiert. Dieser Begriff ist in Wissenschaft und Politik seit langem geläufig und wird trotz seiner Sperrigkeit auch im allgemeinen Sprachgebrauch immer öfter verwendet. Er drückt aus, dass sich Migration nicht nur auf die Betrachtung der Zuwanderer selbst – d.h. die eigentlichen Migranten – beziehen soll, sondern auch bestimmte ihrer in Deutschland geborenen Nachkommen einschließen muss. Allerdings sind sich die verschiedenen Quellen keineswegs einig, ob alle Zuwanderer und alle Nachkommen einzubeziehen sind, oder wenn nicht, welche Kriterien zur Abgrenzung der Einzubeziehenden heranzuziehen sind. In der Mehrheit der Fälle lassen die Quellen den Begriff sogar vollständig undefiniert.

Im Mikrozensus kann der Migrationshintergrund ohnehin nur synthetisch, d.h. als abgeleitete Variable bestimmt werden, da es aus naheliegenden Gründen nicht möglich war, den Betroffenen die Frage zu stellen „Haben Sie einen Migrationshintergrund, und wenn ja, welche Ausprägungsform liegt vor?“ In der Bestimmung der abgeleiteten Variablen konnten überdies auch nur die erhobenen Informationen Berücksichtigung finden.

Definitive Abgrenzung

Bei der Bestimmung wurden die vorhandenen Angaben zur Zuwanderung, zur Staatsangehörigkeit und zur Einbürgerung verwendet. Dadurch lässt sich nicht nur bestimmen, ob ein Migrationshintergrund vorliegt, sondern die Menschen mit Migrationshintergrund lassen sich auch noch weiter unter-

gliedern. Dabei galt es als wünschenswert, wo immer möglich jene Personengruppen identifizierbar zu erhalten, die seit jeher in der amtlichen Statistik mit Migration assoziiert werden wie z.B. Ausländer, Eingebürgerte, Vertriebene, Aussiedler, Spätaussiedler oder Asylbewerber. Ebenso galt es als zweckmäßig, die Definition so umfassend wie nötig und so eng wie möglich zu gestalten. Berechtigte Fragen sollten nicht deshalb unbeantwortet bleiben müssen, weil die betroffenen Bevölkerungsgruppen „hinausdefiniert“ wurden, andererseits sollten auch nur jene Menschen eingeschlossen werden, bei denen sich zumindest grundsätzlich ein Integrationsbedarf feststellen lässt. Es war von Anfang an erkennbar, dass sich nicht alle Anforderungen gleichzeitig erfüllen lassen würden.

Die nachfolgenden Vereinbarungen spiegeln den Versuch wider, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den sich teilweise gegenseitig ausschließenden Anforderungen herzustellen: Bei der Bestimmung des Migrationshintergrundes

- wird nur die Zuwanderung auf das Gebiet der heutigen Bundesrepublik ab 1950 berücksichtigt. Zuwanderung vor 1950 betraf die kriegsbedingte Vertreibung während des und unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg. Von 1950 bis 1960 gab es zwar noch immer eine Zuwanderung von Vertriebenen, sie lag zahlenmäßig aber unter der ab 1955 stattfindenden Zuwanderung von Gastarbeitern;
- werden auch die Nachkommen der Zuwanderer berücksichtigt, die bereits in der Bundesrepublik geboren sind. Mit den Informationen des Mikrozensus lassen sich bei der Altersstruktur der Migranten in aller Regel auch Personen identifizieren, deren Großeltern zugewandert sind, weil die Vertreter der 3. Generation gegenwärtig mehrheitlich noch so jung sind, dass sie mit ihren Eltern im Haushalt leben, aus deren Angaben sich die Zuwanderung der Großeltern ergibt. Vertreter der 3. Generation sind nach wissenschaftlichen Studien aus allen klassischen Einwanderungsländern integrationspolitisch besonders „schwierig“;
- wird darauf verzichtet, die Bevölkerung mit Migrationshintergrund vollständig nach der Generationenfolge gegliedert nachzuweisen. Stattdessen wird lediglich zwischen Zuwanderern (1. Generation) und in Deutschland Geborenen (2. Generation und höher) unterschieden. Dies geschieht, weil von den insgesamt 5,4 Mio. in Deutschland Gebore-

nen mehr als 10% nicht eindeutig entweder der 2. oder der 3. Generation zugeordnet werden können;

- wird für alle Ausländer und für alle Eingebürgerten ein Migrationshintergrund unterstellt.

Diese Annahmen lassen sich zur folgenden Definition von Menschen mit Migrationshintergrund zusammenfassen:

Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen „alle Ausländer und eingebürgerte ehemalige Ausländer, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte, sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“.

Dies bedeutet, dass in Deutschland geborene Deutsche einen Migrationshintergrund haben können, sei es als Kinder von (Spät-)Aussiedlern, als *ius soli*-Kinder ausländischer Eltern oder als Deutsche mit einseitigem Migrationshintergrund. Dieser Migrationshintergrund leitet sich dann ausschließlich aus den Eigenschaften der Eltern ab. Die Betroffenen können diesen Migrationshintergrund aber nicht an ihre Nachkommen „vererben“. Dies ist dagegen durchweg bei den Zugewanderten und den in Deutschland geborenen Ausländern und Ausländerinnen der Fall. Nach den heutigen ausländerrechtlichen Vorschriften umfasst diese Definition somit üblicherweise Angehörige der 1. bis 3. Migrantengeneration.

Weitere Ausführungen zum definitorischen Hintergrund macht das Kapitel „Personen mit Migrationshintergrund – Auf dem Weg zu einer definitorischen Abgrenzung –“ im Anhang zu dieser Veröffentlichung (vgl. Seite 664ff).

Untergliederung der Personen mit Migrationshintergrund

Von Anfang an herrschte die Absicht vor, nicht nur die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund insgesamt bereitzustellen, sondern diese durch eine aussagekräftige und im Zeitablauf uneingeschränkt nutzbare Untergliederung zu ergänzen. Dabei ist der Migrationsstatus selbst bereits standardmäßig gegliedert; u. a. wird nach Zugewanderten und nicht Zugewanderten oder nach Deutschen und Ausländern unterschieden.

Außerdem wurde bereits bei der Veröffentlichung der Ergebnisse für 2005 der Tatsache Rechnung getragen, dass bestimmte Menschen mit Migrationshintergrund zwar mit den Daten des Mikrozensus 2005 als solche erkennbar waren, dass sie sich aber in den Jahren 2006 bis 2008, in denen die Zusatzangaben des Jahres 2005 nicht zur Verfügung stehen, nicht von Deutschen ohne Migrationshintergrund unterscheiden lassen. Dies ist bei in Deutschland geborenen Deutschen der Fall, deren Migrationshintergrund aus Eigenschaften der Eltern resultiert, sofern die Betroffenen nicht mit ihren Eltern in einem Haushalt zusammenleben.

Deshalb wurde schon 2005 zwischen „Personen mit Migrationshintergrund im engeren Sinn“ und „Personen mit Migrationshintergrund im weiteren Sinn“ unterschieden. Im Rahmen der Zeitreihenanalyse werden die nur in 2005, 2009 und 2013 identifizierbaren „Menschen mit nicht durchgehend bestimmtem Migrationsstatus“, die den Unterschied zwischen dem Migrationshintergrund im engeren und im weiteren Sinn ausmachen, der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund zugeordnet.

Die „Personen mit Migrationshintergrund im engeren Sinn“ werden zusätzlich nach derzeitiger bzw. früherer Staatsangehörigkeit untergliedert nachgewiesen, wo immer dies methodisch unproblematisch möglich ist. Für Ausländer wird dabei die (erste) Staatsangehörigkeit, für Eingebürgerte die Staatsangehörigkeit vor Einbürgerung herangezogen. Für zugewanderte Deutsche (Aussiedler, ab 1999 auch die Statusdeutschen nach Art. 116 GG unter den Spätaussiedlern), die keine weitere Staatsangehörigkeit angegeben haben, sowie für im Inland geborene Deutsche mit beidseitigem Migrationshintergrund, deren Eltern nicht dieselbe derzeitige bzw. frühere Staatsangehörigkeit besitzen, ist dies nicht möglich (Nachweis als „ohne Angabe“). Die Staatsangehörigkeiten werden standardmäßig nach Kontinenten und nach Ländergruppen innerhalb von Kontinenten (z.B. „Europäische Union“ oder „Nahe und Mittlerer Osten“) dargestellt. Daneben werden auch einzelne besonders häufig vertretene Länder (z.B. Türkei, Polen, Russische Föderation etc.) gesondert nachgewiesen. Diese Gliederung wird als „detaillierter Migrationsstatus“ bezeichnet. Die nachstehende Übersicht beschreibt den in den Tabellen verwendeten detaillierten Migrationsstatus als Kombination aus Migrationsstatus, Staatsangehörigkeit sowie ausgewählten weiteren Merkmalen.

Statistisches Landesamt, Ausländische Studierende nach Herkunft

Ausländische Studierende nach Herkunft

Seite 1 von 1

PDF ✓

Ausländische Studierende nach Herkunft

Ausländische Studierende in Baden-Württemberg seit dem Wintersemester 1980/81									
nach Kontinenten									
Wintersemester	Ausländische Studierende an Hochschulen								
	davon aus ...								
	insgesamt	EU-Ländern	anderen europäischen Ländern	Afrika	Amerika	Asien	Australien und Ozeanien	staatenlos	ohne Angabe/ungeklärt
Anzahl									
1980/81	9.170	2.529	2.269	531	1603	2.112	34	72	20
1981/82	9.584	2.713	2.398	530	1578	2.229	31	87	18
1982/83	9.926	2.848	2.521	531	1622	2.262	41	86	15
1983/84	10.294	2.952	2.660	516	1690	2.324	48	84	20
1984/85	10.469	3.006	2.676	509	1688	2.438	38	98	16
1985/86	10.740	3.124	2.763	531	1692	2.460	35	108	27
1986/87	11.143	3.154	2.865	581	1715	2.615	34	107	72
1987/88	11.743	3.330	3.045	610	1771	2.825	32	95	35
1988/89	12.674	3.555	3.415	639	1829	3.089	31	91	25
1989/90	13.512	3.755	3.699	681	1853	3.360	43	80	41
1990/91	14.770	4.013	4.147	782	1969	3.682	34	77	66
1991/92	16.073	4.321	4.692	915	2028	3.942	40	74	61
1992/93	17.552	4.666	5.404	1.093	2.075	4.134	43	59	78
1993/94	19.164	5.154	6.257	1.230	2.116	4.191	42	67	107
1994/95	20.149	5.430	6.830	1.301	2.118	4.213	58	66	133
1995/96	20.427	6.618	6.337	1.345	1.825	4.132	49	60	61
1996/97	21.365	6.758	7.027	1.425	1.878	4.115	50	58	54
1997/98	21.476	6.667	7.530	1.381	1.862	3.900	42	51	43
1998/99	21.410	6.345	7.988	1.400	1.672	3.876	52	43	34
1999/00	23.657	6.646	8.933	1.585	1.807	4.535	56	48	47
2000/01	26.139	6.733	10.150	1.776	1.889	5.415	60	40	76
2001/02	29.111	6.811	11.443	1.874	2.006	6.787	83	45	62
2002/03	32.526	6.861	12.851	2.122	2.175	8.325	95	40	57
2003/04	35.135	6.967	14.016	2.264	2.313	9.374	104	33	64
2004/05	36.389	9.800	11.844	2.332	2.436	9.744	94	34	105
2005/06	36.246	9.424	11.814	2.284	2.518	9.968	107	29	102
2006/07	35.675	9.179	11.524	2.300	2.549	9.935	102	24	62
2007/08	33.002	10.587	8.140	2.252	2.418	9.444	85	30	46
2008/09	34.091	11.013	8.574	2.241	2.646	9.460	92	22	43
2009/10	34.930	10.977	9.134	2.337	2.753	9.541	120	27	41
2010/11	35.939	11.010	9.605	2.424	2.987	9.740	120	19	34
2011/12	36.793	11.045	9.815	2.446	3.176	10.126	146	16	23
2012/13	40.158	11.905	10.601	2.762	3.389	11.321	147	13	20
2013/14	42.601	13.300	10.161	2.929	3.517	12.522	147	10	15
2014/15	45.154	13.728	10.635	3.190	3.763	13.655	162	11	10

Statistisches Landesamt, Ausländeranteil an allgemeinbildenden Schulen

Anteile ausländischer Schüler an allgemeinbildenden Schulen

PDF ✓

Seite 1 von 2

Ausländeranteil an allgemeinbildenden Schulen

Ausländische Schüler an allgemeinbildenden Schulen in Baden-Württemberg seit dem Schuljahr 1995/96 nach Schularten											
Schüler	Einheit	1995/96	2000/01	2005/06	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
Grundschulen¹⁾											
Zusammen	Anzahl	461.413	477.429	452.015	419.964	404.540	388.632	377.492	371.997	368.219	369.439
Ausländer	Anzahl	70.276	72.698	61.858	47.726	42.870	39.419	35.871	31.381	32.034	34.797
Ausländer	%	15,2	15,2	13,7	11,4	10,6	10,1	9,5	8,4	8,7	9,4
Werkreal-/Hauptschulen											
Zusammen	Anzahl	206.505	211.084	194.437	162.631	156.171	151.731	146.564	141.482	127.068	114.048
Ausländer	Anzahl	53.505	49.054	48.950	42.162	40.602	38.440	35.722	33.088	29.889	27.960
Ausländer	%	25,9	23,2	25,2	25,9	26,0	25,3	24,4	23,3	23,5	24,5
Sonderschulen											
Zusammen	Anzahl	49.088	52.003	54.804	53.927	53.776	53.175	52.822	52.475	52.176	52.492
Ausländer	Anzahl	13.369	13.074	13.004	11.413	10.902	10.439	9.724	8.611	8.265	8.166
Ausländer	%	27,2	25,1	23,7	21,2	20,3	19,6	18,4	16,4	15,8	15,6
Realschulen											
Zusammen	Anzahl	199.732	229.836	244.798	246.656	246.779	245.352	245.006	244.103	239.350	231.631
Ausländer	Anzahl	16.399	16.067	19.034	21.084	21.676	21.580	21.272	20.280	19.492	18.431
Ausländer	%	8,2	7,0	7,8	8,5	8,8	8,8	8,7	8,3	8,1	8,0
Gymnasien											
Zusammen	Anzahl	256.979	292.966	328.449	343.421	344.932	345.998	344.002	318.354	317.073	313.524
Ausländer	Anzahl	12.711	12.503	14.071	15.279	15.615	15.549	15.598	14.785	14.736	14.460
Ausländer	%	4,9	4,3	4,3	4,4	4,5	4,5	4,5	4,6	4,6	4,6
Gemeinschaftsschule-Sekundarstufe I											
Zusammen	Anzahl	X	X	X	X	X	X	X	2063	8564	20294
Ausländer	Anzahl	X	X	X	X	X	X	X	140	760	2143
Ausländer	%	X	X	X	X	X	X	X	6,8	8,9	10,6
Schulen besonderer Art²⁾											
Zusammen	Anzahl	4.478	4.322	4.675	4.556	4.623	4.681	4.723	4.656	4.565	4.451
Ausländer	Anzahl	779	689	729	661	686	690	648	635	624	585
Ausländer	%	17,4	15,9	15,6	14,5	14,8	14,7	13,7	13,6	13,7	13,1
Freie Waldorfschulen											
Zusammen	Anzahl	18.543	20.306	22.708	23.069	23.148	23.340	23.635	23.413	23.310	23.268
Ausländer	Anzahl	537	588	753	717	708	680	719	712	692	712
Ausländer	%	2,9	2,9	3,3	3,1	3,1	2,9	3,0	3,0	3,0	3,1
Allgemeinbildende Schulen											
Insgesamt	Anzahl	1.196.738	1.287.946	1.301.886	1.254.224	1.233.969	1.212.909	1.194.244	1.158.543	1.140.325	1.129.147
Ausländer	Anzahl	167.576	164.673	158.399	139.042	133.059	126.797	119.554	109.552	106.492	107.254
Ausländer	%	14,0	12,8	12,2	11,1	10,8	10,5	10,0	9,5	9,3	9,5

1) Ab dem Schuljahr 2012/13 einschließlich Grundschulen im Verbund mit einer Gemeinschaftsschule.

2) Einschließlich integrierte Orientierungsstufe.

Hausgemachte Probleme

Ein Problem wurde lange verdrängt. Millionen Arbeitsmigranten stammten aus bildungsfernen Unterschichten. Als Maschinen ihre einfache Arbeit übernahmen, wurden sie arbeitslos. Irreführend wurden sie Gastarbeiter genannt, sie blieben.

Die beklagten Probleme mangelnder Integration und die Bildung von Parallelgesellschaften sind aber hausgemacht. Als in den 50er Jahren die ersten Gastarbeiter aus Südeuropa kamen, wurden sie häufig in Massenunterkünften am Rande der Industriestädte untergebracht. Später zogen sie in billige Stadtquartiere. Die deutsche Wirtschaft brauchte ihre Arbeitskraft. An Integration dachte keiner. "Wir riefen Arbeitskräfte, und es kamen Menschen", stellte der Schweizer Schriftsteller Max Frisch sarkastisch fest.

Zuwanderung gestalten

Integration fördern



Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“

I Einleitung

Deutschland braucht Zuwanderinnen und Zuwanderer. Die Steuerung der Zuwanderung nach Deutschland und die Integration der Zugewanderten werden zu den wichtigsten politischen Aufgaben der nächsten Jahrzehnte gehören. Die Bewältigung dieser Aufgabe erfordert eine langfristig ausgerichtete Politik und ein Gesamtkonzept, das klare Ziele enthält: humanitärer Verantwortung gerecht werden, zur Sicherung des Wohlstandes beitragen, das Zusammenleben von Deutschen und Zuwanderern verbessern und Integration fördern.

Vielen Bürgerinnen und Bürgern ist nicht verständlich, warum es bei einem Jahresdurchschnitt von 3,9 Millionen Arbeitslosen im Jahr 2000 in Deutschland an Hochqualifizierten und Fachkräften mangelte. Zusätzliche ausländische Arbeitskräfte, so lautet ihr Vorbehalt, würden die Arbeitschancen von Einheimischen gefährden. Statt einer Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte seien die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit im eigenen Land, eine bessere Qualifizierung der hier Lebenden und eine stärkere Ausschöpfung des inländischen Erwerbspotenzials nötig.

Ein Grund für diese Wahrnehmung ist, dass in der politischen Debatte bislang nicht hinreichend deutlich wurde, wie wichtig ein reger internationaler Austausch ist, um im globalen Wettbewerb bestehen zu können. Auch die Problematik einer alternativen und abnehmenden Bevölkerung wurde nicht ausreichend thematisiert. Viele Menschen sind beunruhigt, dass unser Land im internationalen Leistungsvergleich zurückfällt. Sie wissen, dass deutliche Anstrengungen erforderlich sind, damit Deutschland seinen Platz unter den führenden Ländern behaupten oder wieder zurückgewinnen kann.

Wir brauchen Zuwanderung, weil die Bevölkerung Deutschlands altert: Die Lebenserwartung steigt, während die Kinderzahl pro Familie anhaltend niedrig ist und die Geburten sinken. Im 21. Jahrhundert wird die Bevölkerung deshalb abnehmen. Diese demografische Entwicklung wird Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Innovationskraft von Wirtschaft und Gesellschaft haben. Zudem ist Deutschland eingebettet in eine immer enger verflochtene Weltwirtschaft. Das Wissen der Menschen wird mehr und mehr zum entscheidenden Wachstumsfaktor hoch entwickelter Volkswirtschaften. Dies stellt das Land vor neue Gestaltungsaufgaben.

Für die Bewältigung dieser Herausforderungen sind innenpolitische Reformen dringend erforderlich, vor allem in der Bildungs- und Ausbildungspolitik, der Familienpolitik, der Wissenschafts- und Technologiepolitik sowie der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Auch ein zeitgemäßes und zukunftsfähiges Gesamtkonzept für geregelte Zuwanderung und Integration ist für die Modernisierung unseres Landes notwendig. Obwohl Deutschland seit langem faktisch ein Einwanderungsland ist, fehlt bisher ein solches Konzept für eine im gesamtgesellschaftlichen Interesse liegende Zuwanderung.

Deutschland muss aber auch seine Verantwortung und Verpflichtung als wichtiges und verlässliches Mitglied der internationalen Staatengemeinschaft wahrnehmen. Dies gilt insbesondere für den Geltungsbereich der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) und der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Wir müssen uns für die weltweite Achtung der Menschenrechte und die Stärkung des Völkerrechts einsetzen und unsere Verpflichtung zum Schutz politisch Verfolgter erfüllen.

Die Attraktivität Deutschlands für künftige Zuwanderer und die Akzeptanz der Zuwanderung hängen davon ab, dass Zugewanderte und Alleingesessene respektvoll miteinander umgehen. Zuwanderung muss daher so gestaltet werden, dass sie keine Bedrohung, sondern eine Bereicherung für unser Land darstellt. Unabhängige Voraussetzungen sind, dass die inländische Arbeitslosigkeit und die Integrationsdefizite der bei uns lebenden Zuwanderer abgebaut werden.

Zuwanderung und Integration bilden eine unauf lösbare Einheit, die aktiv gestaltet werden muss. Integration ist ein langfristig angelegter Prozess, der anstrengend, aber lohnend ist. „Miteinander leben“ heißt, einander kennen zu lernen, sich wechselseitig zu respektieren und zu akzeptieren. Wir werden in Zukunft noch viel stärker als bisher darauf angewiesen sein, gemeinsam mit Menschen anderer Herkunft neue Problemlösungen, Denk- und Arbeitsweisen zu entwickeln.

Die globalen Entwicklungen verändern überall auf der Welt kulturelle Identitäten. Alle Kulturen und Völker müssen lernen, Neues und Anderes zu integrieren. In diesem Sinn ist Zuwanderung in unserem Land nicht nur unter aktuellen wirtschaftlichen Gesichtspunkten bedeutsam, sie muss auch als Chance des Lernens und der kreativen Gestaltung begriffen werden.

1 Ein beginnender Bewusstseinswandel

Über Zuwanderung wird heute anders diskutiert als noch vor einigen Jahren: Vertreter der Wirtschaft melden sich zu Wort, warnen vor einem dramatischen Arbeitskräftemangel nicht nur bei Hochqualifizierten, sondern auch bei Facharbeitern, und fordern die Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften zu erleichtern. Mittelständische Unternehmer, die seit einigen Jahren bosnische Flüchtlinge beschäftigen, verlangen ein Bleiberecht für diese Menschen, die unverzichtbare Arbeitskräfte sind. Wissenschaftler weisen auf die Folgen der Alterung und den zu erwartenden Bevölkerungsrückgang hin. Ostdeutsche Politiker beklagen die für ihre Kleinstädte und ländlichen Gebiete verheerenden Folgen des Geburtenrückgangs und der Abwanderung. Die Medien greifen solche Wortmeldungen auf und räumen der Zukunft des Arbeitsmarktes, der demografischen Entwicklung und der künftigen Rolle Deutschlands in der Weltwirtschaft größeren Raum in der Berichterstattung ein. Mit der so genannten Greencard für Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie, die auch eine Reaktion auf Bildungs- und Ausbildungsdefizite sowie auf den rasanten Strukturwandel in diesem Bereich ist, wird der seit 1973 geltende Anwerbestopp erstmals deutlich relativiert.

Auch die Stellungnahmen aus den Bundestagsparteien lassen, bei allen fortbestehenden Meinungsunterschieden, eine veränderte Einstellung zur Zuwanderung erkennen: Es scheint Enigkelt darüber zu bestehen, dass Deutschland künftig aus arbeitsmarktpolitischen Gründen die Zuwanderung vor allem Hochqualifizierter brauchen wird, dass die Integrationsanstrengungen für dauerhaft hier lebende Zuwanderer verstärkt werden müssen und dass für die Steuerung der Wanderungsbewegungen ein umfassendes Instrumentarium entwickelt werden muss.

Deutschland – ein Einwanderungsland

Die jahrzehntelange verdrängte politische und normative Festlegung „Deutschland ist kein Einwanderungsland“ ist aus heutiger Sicht als Maxime für eine

Wester/Soltau/Paradies, Hilfestellung zur Gestaltung eines Fragebogens

Hilfestellung zur Gestaltung eines Fragebogens

Dieses Skript soll am Schulleben beteiligten Personen helfen zum Zwecke der Selbstevaluation Fragebögen zu konstruieren bzw. bestehende anzupassen. Folgende Themen strukturieren diese Hilfestellung:

Einleitung
Formulieren der Fragestellung
Festlegen der Stichprobe
Formulieren der Fragen
Aufbau und Struktur des Fragebogens
Dateneingabe, Auswertung und Interpretation

1. Einleitung

Warum man das Rad nicht neu erfinden, aber zumindest anpassen muss

Wofür brauchen Sie ein Skript, das erläutert, wie man einen Fragebogen erstellen kann, wenn es bereits fertige Instrumente zu allen möglichen Themenbereichen des Schullebens gibt? Eine berechtigte Frage - wenn man sich vor Augen hält, dass die Entwicklung eines eigenen Fragebogens Zeit und Aufwand kostet.

In der Tat stellt eine gründliche Recherche zu Ihrem Themenbereich einen sehr sinnvollen ersten Schritt dar (eine Linksammlung und Literaturtipps finden Sie beispielsweise in unserem Archiv). Das direkte Übernehmen von Fragebögen hat allerdings auch Konsequenzen:

Hinter jedem Fragebogen steht eine bestimmte Theorie, die oft nicht explizit genannt wird. Mit einem fremden Evaluationsinstrument übernehmen Sie also ebenfalls theoretische Grundannahmen, die Ihren eigenen Überlegungen durchaus widersprechen können.

Weiterhin übernehmen Sie fremde Fragestellungen. Dies kann dazu führen, dass zwar jede Menge Fragen beantwortet werden, aber vielleicht gar nicht die für Sie relevanten.

Bei umfangreichen Erhebungsinstrumenten (oft mit wissenschaftlichen Hintergrund), ist die produzierte Datenmenge ohne entsprechende statistische Kenntnisse und geeignete Programme kaum zu interpretieren. Ihre eigene Fragestellung droht in den endlosen Excel- oder SPSS-Tabellen unterzugehen

Sparen Sie sich die Frustrationen, welche aus einer aufwändigen aber leider für Sie nicht verwertbaren Fragebogenerhebung resultieren.

Wir empfehlen Ihnen deshalb folgendes Vorgehen:

Recherchieren Sie nach fertigen und erprobten Fragebögen und holen Sie sich dabei z.B. Anregungen für die Gestaltung oder die Art und Weise, wie Fragen formuliert sein können.

Legen Sie diese Fragebögen wieder zur Seite und lesen Sie in diesem Skript, wie Sie zusammen mit den beteiligten Personen Ihre eigene Datenerhebung effektiv vorbereiten, durchführen und auswerten können.

Modifizieren Sie anschließend die gefundenen Materialien entsprechend Ihren Bedürfnissen **oder konzipieren Sie , wenn nötig, ein eigenes Erhebungsinstrument.**

2. Formulieren der Fragestellung

Bevor der Fragebogen erstellt bzw. ein bereits bestehendes Instrument sinnvoll modifiziert werden kann, muss die eigentliche Fragestellung der Untersuchung so präzise wie möglich

formuliert werden. Wenn Sie bereits unserer Anleitung „Schritte durch den Evaluationszyklus“ gefolgt sind, haben Sie diesen Punkt durch die Klärung des Evaluationsbereiches bereits beantwortet. Wir schreiben dort:

„Dieser Schritt kommt Ihnen eventuell überflüssig vor. Sie wissen ja, was Sie überprüfen wollen. Aber wissen es auch alle am Prozess Beteiligten?“

Indem Sie möglichst viele Personen (und Personengruppen) bereits bei der Generierung der

Fragestellung mit einbeziehen, sind diese auch bei der Durchführung der Evaluation eher zur

Mitarbeit bereit. Klären Sie also den Evaluationsbereich je nach Fragestellung mit Ihren Schülern, Kollegen oder Eltern und halten sie die Ergebnisse schriftlich fest. (Adresse)

Nur indem Sie sich Zeit nehmen, eine oder mehrere präzise Fragestellungen zu formulieren, werden die nach der Evaluation gewonnenen Informationen für Ihr konkretes Anliegen nützlich sein.

Hinweis zum methodischen Vorgehen:

Machen Sie ein Brainstorming zu möglichen Fragestellungen der Untersuchung mit den beteiligten Personen(gruppen).
Sammeln Sie die unterschiedlichen Vorschläge auf Karteikarten und clustern Sie diese.
Diskutieren Sie, welche der Fragestellungen besonders dringlich sind und treffen Sie unter dem Gesichtspunkt Aufwand vs. Nutzen eine, für möglichst alle Beteiligten, nachvollziehbare Auswahl.

3. Festlegen der Stichprobe

Der nächste Schritt ist, zu überlegen, wer Ihnen diese Fragestellung beantworten kann bzw. von welchen Personen oder Personengruppen Sie Informationen, Meinungen oder Einstellungen erheben müssen, um daraus verlässliche Antworten auf Ihre Fragen abzuleiten.

Statistisch gesprochen geht es an dieser Stelle um die Auswahl Ihrer Stichprobe, die Sie nach folgenden Fragen bestimmen können:

Von welchen Personengruppen benötige ich Informationen?

Wie viele Personen muss ich befragen (für eine verlässliche Datenbasis)?

Wie viele Personen kann ich tatsächlich befragen (bezogen auf den Aufwand)?

Die letzten beiden Fragen führen Sie direkt zu dem Problem der Repräsentativität einer Stichprobe. Wenn sich Ihre Fragestellung z.B. auf das Klima in einer ganz bestimmten Klasse bezieht, ist es durchaus möglich, eine sog. Vollerhebung durchzuführen. Vollerhebung bedeutet, dass Sie sämtliche Personen aus der Gruppe über die Sie eine Aussage machen wollen, befragen.

Wenn Sie aber beispielsweise die Qualität der Schüler und Elternberatung in der gesamten Schule untersuchen und dafür mit einem Fragebogen die Zufriedenheit der Schülerschaft und der Elternschaft abfragen möchten, kann der Zeit- und Arbeitsaufwand der Verteilung der Fragebögen, der Dateneingabe und Auswertung sehr groß werden.

Wenn Sie an dieser Stelle entscheiden, lieber nur eine ausgesuchte Anzahl von Schülern und Eltern zu befragen, seien Sie sich darüber bewusst, dass Sie die Ergebnisse nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen wieder auf alle Schüler und Eltern verallgemeinern dürfen.

Die empirische Sozialforschung hat verschiedene Verfahren entwickelt, die eine repräsentative Stichprobenauswahl ermöglichen. Diese Vorgehensweisen sind allerdings im Schulalltag mit erheblichem Aufwand verbunden. Statistisch interessierte Leser/-innen seien hierzu auf die Arbeitsblätter von Werner Stangl verwiesen:

<http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/FORSCHUNGSMETHODEN/Stichproben.shtml>

Für alle, die weniger tief in dieses Thema einsteigen möchten, empfehlen wir folgende Handlungsalternativen, um das **Problem der Stichprobenrepräsentativität** zu **umgehen**:

Führen Sie, wenn möglich, immer Vollerhebungen durch und beziehen Sie die Ergebnisse nur auf die untersuchte Gruppe (z.B. Klasse XY)

Reduzieren Sie bei großen Gruppen den Umfang des Fragebogens, um den Arbeitsaufwand zu steuern.

Sollten Sie doch eine repräsentative Stichprobe ziehen müssen, folgen Sie dabei den Richtlinien der empirischen Sozialforschung oder holen Sie sich dafür personelle Unterstützung aus dem Landesinstitut für Schule

4. Formulieren der Fragen

Die Art und Weise, wie sie eine Frage formulieren, bestimmt in ganz erheblichem Maße die Antworten, die darauf gegeben werden können. Bei der Formulierung der einzelnen Fragen sind deshalb einige Punkte zu beachten...

Welchen Auflösungsgrad soll mein Fragebogen haben?

Stellen Sie sich vor, sie möchten das Lernklima in einer Klasse untersuchen. Ein sehr geringer Auflösungsgrad wäre z.B. ein Schüler/-innen-Fragebogen mit genau einer Frage: „Wie schätzt Du das Lernklima in unserer Klasse ein?“

Aber wissen Ihre Schüler überhaupt, was Sie unter lernförderlichem Klima verstehen?

Wenn dies nicht der Fall ist, bewerten die Schüler nicht dasselbe Konstrukt und die Ergebnisse lassen sich später nicht zusammenrechnen. Außerdem stellen Sie vielleicht fest, dass Sie eigentlich etwas genauere Informationen benötigen, um mögliche Veränderungsmaßnahmen vorzubereiten. Sie können deshalb versuchen, den etwas schwammigen Oberbegriff „Lernförderliches Klima“ in seine Unterkategorien zu zerlegen (nach Hilbert Meyer S.47, 2004)

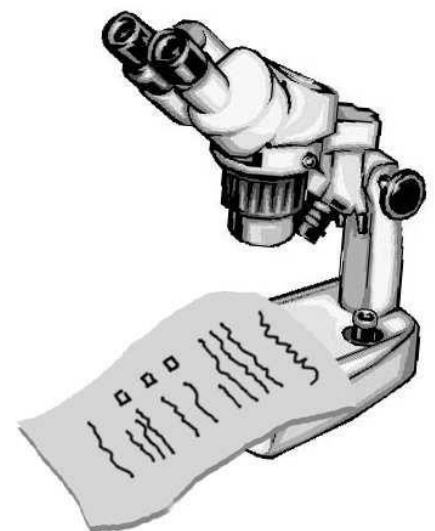
Gegenseitiger Respekt

Verlässlich eingehaltene Regeln

Abbildung: Wie genau und mit welcher

Gemeinsam geteilte Verantwortung Auflösung wollen Sie Ihren • Gerechtigkeit des Lehrers gegenüber jedem Evaluationsbereich untersuchen? Einzelnen und dem Lernverband insgesamt

Fürsorge des Lehrers für die Schüler und der Schüler untereinander



Jede dieser Kategorien lassen Sie nun von Ihrer Klasse bewerten. Aber wissen Ihre Schüler überhaupt, was Sie unter „gegenseitigem Respekt“ verstehen (s.o.)?

Unabhängig vom Evaluationsbereich und Ihrer Fragestellung werden sie feststellen, dass man dieses Spiel beliebig weiterspielen kann, bis der Fragebogen Telefonbuchstärke erreicht hat. An welchem Punkt hören Sie also sinnvollerweise auf, die Fragen weiter zu konkretisieren?

Wir empfehlen Ihnen folgendes Vorgehen:
<p>Überlegen Sie, welcher Auflösungsgrad Sie überhaupt interessiert. Reicht Ihnen z.B. der Oberbegriff Lernförderliches Klima oder benötigen Sie Informationen zu den Unterkategorien? Versuchen Sie einzuschätzen, wie konkret Sie für Ihre Zielgruppe formulieren müssen und entwickeln Sie erste Fragen</p> <p>Formulieren Sie mögliche Antworten und überprüfen Sie, ob Sie Handlungsoptionen zur Verfügung haben. Wenn nicht, lassen Sie die Frage weg.</p> <p>Legen Sie die Fragen einigen Zielgruppenmitgliedern vor und lassen Sie sich die verwendeten Begriffe erklären („Was verstehst du unter gegenseitigem Respekt?“) Liegt ungefähre Deckungsgleichheit zwischen den Erklärungen untereinander sowie bezogen auf Ihre eigene Vorstellung vor, haben Sie einen angemessenen Auflösungsgrad erreicht.</p>

Welche Fragetypen will ich verwenden?

Ganz grob unterscheidet man zwischen „offenen“ und „geschlossenen“ Fragen. Bei geschlossenen Fragen sind die Antwortalternativen vorgegeben, bei offenen Fragen müssen von den befragten Personen eigene Antworten gefunden und formuliert werden.

Fragetyp	Zu verwenden, wenn...
<p>Offene Fragen</p> <p>Antworten müssen vom Befragten selbst gefunden werden</p> <p>Beispiel: <i>Welche Handlungen Ihres Schulleiters im letzten Schuljahr beurteilen Sie positiv?</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>freihere und authentischere Antworten als bei geschlossenen Fragen gewünscht sind</p> <p>eine erste Orientierung über die Einstellungen & Meinungen der Befragten gewünscht ist ohne diese gleich durch vorgegebene Kategorien einzuschränken</p> <p>nur eine kleine Stichprobe untersucht wird (Auswertung ist sehr umfangreich)</p>

<p>Geschlossene Fragen</p> <p>Antwortmöglichkeiten sind vorgegeben und vom Befragten nur noch auszuwählen</p> <p>Beispiel: <i>Der Schulleiter sorgt für eine angenehme Arbeitsatmosphäre im Kollegium</i></p> <p>Trifft nicht zu 1 2 3 4 5 Trifft zu</p>	<p>eine größere Anzahl von Personen befragt werden soll</p> <p>eine relativ schnelle Auswertung erfolgen soll</p> <p>die Antwortverteilung durch statistische Kennzahlen ausgedrückt werden soll (Mittelwerte, Streuung, etc.)</p> <p>akzeptiert wird, dass Aspekte, die nicht als Antworten vorgesehen sind, auch nicht erfasst werden können</p>
---	--

Meistens findet man in Fragebögen eine Sammlung von geschlossenen Fragen, die durch einige offene Fragen ergänzt werden, um Hinweise auf noch nicht berücksichtigte Aspekte

zu erhalten. Diese können dann z.B. in der nächsten Erhebung als zusätzliche Antwortmöglichkeiten vorgegeben werden.

An den Stellen Ihres Fragebogens, an denen Sie sich für geschlossene Fragen entscheiden, werden Sie feststellen, dass es sehr unterschiedliche Möglichkeiten gibt, diese zu formulieren. Da es für den Befragten ohnehin anstrengend ist, sich durch einen langen Fragebogen zu arbeiten, sollten Sie auf einen einheitlichen Stil der Fragen achten.

Folgende geschlossene Frageformate haben sich bewährt:

Direkte Fragen

„Werden Sie von den Lehrern und Lehrerinnen Ihres Kindes über dessen Lernfortschritte informiert?“

„Kannst du die Benotungen in deinen Klassenarbeiten nachvollziehen?“

„Sollte der Schulhof umgestaltet werden?“

Feststellungen

„Die Lehrerinnen und Lehrer informieren mich über die Lernfortschritte meines Kindes.“

„Ich kann die Benotung in meinen Klassenarbeiten nachvollziehen.“

„Der Schulhof sollte umgestaltet werden.“

Welche Antwortformate für geschlossene Fragen kann ich verwenden?

Die vorgegebenen Antwortformate auf die geschlossenen Frageformate können sehr unterschiedlich ausfallen. Das einfachste ist sicherlich eine zweikategorielle Antwortmöglichkeit:

<i>Kannst du die Benotungen in deinen Klassenarbeiten nachvollziehen?</i>	JA NEIN
<i>Ich kann die Benotung in meinen Klassenarbeiten nachvollziehen.</i>	STIMME ZU STIMME NICHT ZU

Diese kann z.B. noch durch eine dritte Kategorie ergänzt werden...

<i>Kannst du die Benotungen in deinen Klassenarbeiten nachvollziehen?</i>	JA NEUTRAL NEIN
---	---

Indem noch mehrere Kategorien hinzugefügt werden, entsteht eine sog. Rating- oder Schätzskala, die den großen Vorteil hat, dass später bei der Auswertung Mittelwerte über alle Personen bezogen für jede einzelne Frage errechnet werden können.

<i>Ich kann die Benotung in meinen Klassenarbeiten nachvollziehen.</i>	Stimme nicht zu 1 2 3 4 5 Stimme zu
--	---

Die Zahlen können zusätzlich auch noch verbalisiert werden, was die Einschätzung für den Befragten vereinfacht:

Ich kann die Benotung in meinen Klassenarbeiten nachvollziehen.	stimmt stimmt eher eher nicht stimmt nicht
Der Schulhof sollte umgestaltet werden.	trifft völlig zu überwiegend zu teils/ teils überwiegend nicht trifft überhaupt nicht zu

Die Entscheidung, welches Format für die jeweilige Frage die richtige ist, hängt oft davon ab, welche Auswertungsmöglichkeiten Sie benötigen.

Antwortformate	Zu verwenden wenn...
JA NEIN STIMME ZU STIMME NICHT ZU JA NEUTRAL NEIN	Ihnen in der Auswertung eine einfache Auszählung der Nennungen genügt (z.B. 60% Ja, 40% Nein) Sie eine klare Stellungnahme der Befragten „erzwingen“ wollen
JA 1 2 3 4 5 NEIN stimmt stimmt eher eher nicht stimmt nicht trifft völlig zu überwiegend zu teils/ teils überwiegend nicht trifft überhaupt nicht zu	Sie in der Auswertung Mittelwerte und Streuung berechnen möchten Sie differenzierte Bewertungen als einfache Zustimmung/ Ablehnung abfragen möchten

Wie können Sie Fehler bei der Fragenformulierung vermeiden?

Natürlich gibt es eine ganze Reihe von Regeln, die nach wissenschaftlichen Standards bei der Fragebogenerstellung zusätzlich zu beachten sind. Auf viele praktische Probleme werden Sie aber vermutlich erst stoßen, wenn Sie versuchen, erste Fragen schriftlich auszuformulieren. Z.B., ob die Frage zu kompliziert gestellt ist, mehrere voneinander unabhängige Aspekte in nur einer Frage auftauchen oder dem Befragten bereits eine bestimmte Antwort in den Mund gelegt wird.

Werner Stangel hat hierfür leicht verständliche Praktische Regeln zur Formulierung von Fragen für Fragebögen formuliert, die auf diese Probleme eingehen und nützliche Hinweise geben.

<http://www.stangl->

[taller.at/ARBEITSBLAETTER/FORSCHUNGSMETHODEN/FrageformulierungDetail.shtml](http://www.stangl-taller.at/ARBEITSBLAETTER/FORSCHUNGSMETHODEN/FrageformulierungDetail.shtml)

5. Aufbau und Struktur des Fragebogens

An dieser Stelle geht es darum, wie Sie aus Ihrer Sammlung von fertig ausformulierten Fragen einen auch praktisch gut einsetzbaren Fragebogen konzipieren. Es genügt meistens nicht, die Fragen einfach hintereinander weg zu schreiben und zu hoffen, dass die Befragten sich dort schon irgendwie durchquälen werden. Ein schlecht gestalteter Fragebogen führt oftmals dazu, dass die Befragten das Ausfüllen abbrechen, einfach irgend

etwas ankreuzen oder aufgrund fehlender Informationen misstrauisch werden, was mit den gesammelten Informationen später passieren wird.

Aus diesem Grund haben wir einige Tipps zur „Guten Gestalt“ eines Fragebogens zusammengetragen:

1. Informieren Sie die Befragten mit einem Deckblatt

Ein Fragebogen sollte immer mit einem Deckblatt beginnen, auf welchem verschiedene Punkte kurz und knapp auftauchen sollten:

Das Ziel der Untersuchung bzw. die Fragestellung

Der Urheber/ Autor der Untersuchung

Einen Hinweis darauf, dass die Erhebung absolut anonym durchgeführt wird und es sich um keinen Leistungstest o.ä. handelt

Ein Beispiel, wie die verwendeten Frageformate beantwortet werden können

Zeitangabe zum geschätzten Aufwand und ein Dankeschön für die Mitarbeit

2. Achten Sie auf ein klares Layout

Ein unübersichtlicher Fragebogen sorgt für Frustrationen auf Seiten der Befragten und wirkt sich damit negativ auf die Zuverlässigkeit Ihrer Ergebnisse aus. Suchen Sie sich deshalb in Ihrer Schule jemanden der Layout-Erfahrungen hat und bitten Sie diese Person, neben einer ansprechenden optischen Gestaltung zusätzlich auf folgende Punkte zu achten:

Fragen zu einem Themenbereich stehen zusammen und werden von dem nächsten Themenbereich deutlich sichtbar abgetrennt

Das Layout ist der Zielgruppe angepasst (verwenden Sie z.B. für einen Elternfragebogen keine Comicschriftarten oder Unmengen an ClipArts, sondern achten Sie auf einen seriösen Gesamteindruck)

Alle Fragen sind eindeutig durchnummeriert (es gibt keine zwei Fragen mit derselben Nummer) dies erleichtert Ihnen später die Dateneingabe erheblich!

3. Soziodemographische Daten am Ende und mit Bedacht

Soziodemographische Daten sind Fragen z.B. zum Geschlecht, Alter, Familienstand, Schulstufe, Schulform, Anzahl der Kinder usw. Oft werden solche Fragen gestellt, um

später in der Auswertung Gruppen bilden zu können, z.B. um zu überprüfen, ob die Jungen in einer Klasse den Unterricht anders bewerten als die Mädchen. Dies kann für die Auswertung der Daten später ausgesprochen interessant sein.

Seien Sie sich aber auch im Klaren darüber, dass das Abfragen von solchen Daten die zugesicherte Anonymität zumindest in den Augen der Befragten teilweise relativieren kann.

Fragen Sie soziodemographische Daten am Ende des Fragebogens ab (falls dann abgebrochen wird, wurden zumindest die entscheidenden Fragen bereits beantwortet)

Beginnen Sie diesen Abschnitt mit einer weiteren Erläuterung zur Anonymität der Daten und einer Begründung, warum Sie diese Daten trotzdem gerne erheben möchten

Fragen Sie nur solche Daten ab, die Sie auch tatsächlich für relevant halten und nicht alles, was Sie schon immer mal interessiert hat



Hinweis: Layout und Gestaltung mit Grafstat2

Natürlich ist die Gestaltung eines Fragebogens mit allen handelsüblichen Text- und Layout- Programmen möglich und es bleibt jedem selbst überlassen, das Programm seines Vertrauens auf Tauglichkeit zu überprüfen (Word, Pagemaker, QuarkX, etc.).

Es gibt allerdings ein Programm, das für alle Bildungseinrichtungen umsonst im Internet herunter zu laden ist und welches für Sie die Gestaltung des Fragebogens größtenteils übernimmt. Bei Grafstat2 geben Sie die Fragen und die dazugehörigen Antworten ein und die Erstellung des Fragebogens erfolgt automatisch.

Der große Vorteil besteht außerdem darin, dass Sie mit diesem Programm zusätzlich die Dateneingabe sowie statistische Auswertung vornehmen können.

Unserer Meinung nach ein hervorragendes, leicht zu bedienendes und gut dokumentiertes Programm!

<http://www.grafstat.de/>

6. Dateneingabe, Auswertung und Interpretation

Wie kann ich die Daten sinnvoll zusammenstellen?

Nachdem Sie Ihren Fragebogen ausgeteilt und von den Befragten ausgefüllt

zurückbekommen haben, liegt vor Ihnen ein ziemlich großer Stapel Papier. Sinnvoll ist es, an dieser Stelle die Daten aus Ihren Fragebögen in eine vorbereitete Datei zu speichern. So haben Sie später die Möglichkeit, sich relativ einfach an die tatsächliche Auswertung zu machen.

Natürlich gibt es für die Eingabe und Auswertung Ihrer Daten wiederum viele verschiedene Software-Lösungen. Wir empfehlen für Lehrerinnen und Lehrer, die nicht in den „Genuss“ einer umfangreichen statistischen Ausbildung gekommen sind, das bereits oben erwähnte Grafstat2 (<http://www.grafstat.de>). Wenn bereits das Layout des Fragebogens hiermit erstellt wurde, werden Ihnen Schritt für Schritt die einzelnen Fragen auf dem Bildschirm angezeigt und Sie müssen nur noch die Kreuze (bzw. die entsprechende Zahl) übertragen. Das im Download enthaltene Grafstat-Handbuch, gibt Ihnen hierzu genauere Hilfestellung.

Da wir nicht detailliert auf jede einzelne Softwarelösung eingehen können, möchten wir stattdessen lieber darstellen, welche Auswertungsmöglichkeiten es allgemein für die unterschiedlichen Frageformate gibt:

Offene Fragen	Auswertungsmöglichkeit
Beispiel Aufzählung: <i>Welche Handlungen Ihres Schulleiters im letzten Schuljahr beurteilen Sie positiv?</i>	Sie erhalten eine Vielzahl von unterschiedlichen Einzelnennungen. Sinnvoll ist es, diese zu Clustern und dann in einem zweiten Schritt auszuzählen, wie stark die Oberbegriffe besetzt sind.
Beispiel Meinungen & Stellungnahmen: <i>Wie beurteilen Sie die Konfliktlösefähigkeiten Ihrer Schulleitung?</i>	Bei komplexeren Stellungnahmen ist eine statistische Auswertung kaum möglich. Durch eine inhaltliche Analyse der
	verschiedenen Beiträge, sind allerdings deutlich komplexere Zusammenhänge erkennbar als bei geschlossenen Antwortformaten. Wenn Ihnen ähnliche Antworten auffallen, können Sie versuchen Kategorien zu bilden und diese mit prototypischen Formulierungen beschreiben.

Geschlossene Fragen	Auswertungsmöglichkeit
---------------------	------------------------

<p><i>Die Lehrerinnen und Lehrer informieren mich über die Lernfortschritte meines Kindes.</i></p> <p>Mögliche Antwortformate:</p> <p>JA NEIN</p> <p>STIMME ZU STIMME NICHT ZU</p> <p>JA NEUTRAL NEIN</p>	<p>Bei diesen Antwortformaten können Sie die Verteilung bei den Befragten auszählen und z.B. durch Prozentangaben ausdrücken. 60% der Befragten beantworteten die Frage mit JA, 40% mit NEIN.</p>
<p><i>Ich kann die Benotung in meinen Klassenarbeiten nachvollziehen.</i></p> <p>Mögliche Antwortformate:</p> <p>JA 1 2 3 4 5 NEIN</p> <p>stimmt stimmt eher eher nicht stimmt nicht</p> <p>trifft völlig zu überwiegend zu teils/ teils überwiegend nicht trifft überhaupt nicht zu</p>	<p>Bei diesen Antwortformaten (sog. Ratingskalen) sind auch den versprochenen Antwortmöglichkeiten immer Zahlen zugeordnet:</p> <p>stimmt = 1 stimmt eher = 2 eher nicht = 3 stimmt nicht = 4</p> <p>In diesem Fall würden Sie in Ihr Auswertungsprogramm für diese Frage eine 3 eintragen. Nachdem Sie sämtliche Fragebögen eingegeben haben, können Sie für diese Frage über alle Personen hinweg den Mittelwert berechnen. Sie erhalten dann die durchschnittliche Antwortausprägung über alle Befragten.</p>

Wie sind diese Daten zu interpretieren?

Hinweis:

Bei der Interpretation der aufbereiteten Daten geht es vor allem darum, die am Anfang formulierte Fragestellung zu beantworten. Hierbei ist allerdings mit einem gewissen Fingerspitzengefühl vorzugehen. Oftmals werden

Ergebnisse von Fragebögen überinterpretiert, weil Mittelwerte und graphisch ansprechende Diagramme eine gewisse Schein-Objektivität und Eindeutigkeit suggerieren, die tatsächlich nicht vorhanden ist (siehe Hinweis).

Außerdem werden die Ergebnisse von

Fragebogenuntersuchungen auch häufig recht selektiv gelesen. Daten, welche die eigenen Annahmen und Theorien unterstützen, werden betont und im Gegenzug nicht erwünschte oder nicht erwartete Ergebnisse z.B. mit der Ungenauigkeit des Fragebogens erklärt. Aus diesem Grunde empfehlen wir die Interpretation der Daten mit mehreren Kollegen (vielleicht auch aus unterschiedlichen Fachrichtungen) gemeinsam durchzuführen. So können unterschiedliche Sichtweisen diskutiert und unbeabsichtigte Verzerrungen vermieden werden.

Eine Fragebogenerhebung kann wertvolle Hinweise für zukünftige Entscheidungen liefern. Ebenso können aber durch die intensive Beschäftigung mit einem Thema jede Menge neue Fragen aufgeworfen werden. Dieses Phänomen ist allen empirischen Forschern bekannt. Erst nachdem man eine Untersuchung durchgeführt hat, weiß man, welche Fragen eigentlich hätten gestellt werden müssen. Lassen Sie sich davon nicht entmutigen. Die nächste Erhebung kommt bestimmt!

Es gibt sehr unterschiedliche Auffassungen darüber, ob es bei Ratingsskalen (s. o.) überhaupt zulässig ist Mittelwerte zu berechnen. Dies hat damit zu tun, dass die Abstände zwischen den Antwortkategorien nicht unbedingt gleich groß sind. Um einen Mittelwert sinnvoll interpretieren zu können, müsste diese Voraussetzung aber eigentlich erfüllt sein. Tatsächlich wird dieser Umstand allerdings sogar in der empirischen Sozialforschung größtenteils ignoriert.